

# ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SITUBONDO PROVINSI JAWA TIMUR

Berliana Eka Yorinda

NPP. 30.0784

*Asdaf Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

E-mail: berlianayorinda27@gmail.com

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Employee Needs Analysis is carried out to determine the number of needs for employee formation in an organizational unit, but in the implementation of the Employee Needs Analysis there are still problems that cause the objectives of the Employee Needs Analysis based on Job Analysis are not achieved. **Purpose:** This research is to find out the implementation of employee needs analysis based on job analysis at the Investment Service One Stop Service in Situbondo Regency, to find out the obstacles in carrying out employee needs analysis, and to find out the efforts made to overcome these obstacles. **Method:** This qualitative research uses a descriptive method through an inductive approach. Data collection techniques using interview techniques, observation, and documentation. To analyze the data used data analysis techniques consisting of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. **Result:** The results of the study show that the Employee Needs Analysis based on Position Analysis at the Investment Service One Stop Service in Situbondo Regency is still not optimal. Obstacles in its implementation are the availability of human resources which is still lacking both in terms of quantity and quality and the proposal for additional employees to fulfill position formations has not been approved by the Situbondo District Head. **Conclusion:** Efforts are being made to provide opportunities for ASNs to attend training, outreach and technical assistance. Regarding the lack of human resources, the Situbondo One-Stop Integrated Service Investment Service has coordinated with the Regional Civil Service Agency.

**Keywords :** Analysis, Employee Needs, Position

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Analisis Kebutuhan Pegawai dilakukan untuk mengetahui jumlah kebutuhan formasi pegawai pada suatu unit organisasi, namun dalam pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pegawai masih terdapat masalah yang menyebabkan tujuan dari Analisis Kebutuhan Pegawai berdasarkan Analisis Jabatan ini tidak tercapai. **Tujuan:** Penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo, mengetahui hambatan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai, dan mengetahui upaya yang dilakukan

untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data digunakan teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Kebutuhan Pegawai berdasarkan Analisis Jabatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Hambatan dalam pelaksanaannya yaitu ketersediaan sumber daya manusia yang masih kurang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dan usulan tambahan pegawai untuk memenuhi formasi jabatan belum disetujui oleh Bupati Kabupaten Situbondo. **Kesimpulan:** Upaya yang dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada para ASN untuk mengikuti pelatihan, sosialisasi serta bimbingan teknis. Terkait ketersediaan sumber daya manusia yang masih kurang, Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo telah melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah.

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi baik instansi pemerintah ataupun swasta. Setiap pegawai memiliki latar belakang yang bervariasi seperti status, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan lain sebagainya. Berbagai keanekaragaman latar belakang tersebut dibutuhkan oleh organisasi. Kebutuhan organisasi terhadap ketersediaan pegawai harus sesuai baik dari segi kualifikasi maupun kompetensi yang dimiliki karena hal ini dapat mendukung pemberian layanan kepada masyarakat terlaksana dengan cepat, tepat, efektif dan efisien.

Pemerintah Indonesia dalam 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 dasar pelaksanaan reformasi birokrasi dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014 sebagai wujud keseriusan pemerintah dalam membuat landasan birokrasi di Indonesia.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 tujuan utama reformasi birokrasi ialah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, dengan karakter adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih 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.

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

Ketersediaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 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.

Komitmen pemerintah untuk memperbaiki proses perencanaan kebutuhan pegawai kemudian ditunjukkan dengan terbitnya peraturan terbaru mengenai petunjuk pelaksanaan analisis jabatan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan.

DPMPTSP Kabupaten Situbondo saat ini belum memiliki tenaga administrasi bidang pelayanan terpadu. Jumlah pegawai yang kurang akan dapat mempengaruhi beban kerja pegawai lainnya, sehingga melebihi kapasitas. Dari data pegawai DPMPTSP Kabupaten Situbondo perhitungan kebutuhan pegawai belum dilakukan secara maksimal sehingga diperlukan suatu perhitungan kebutuhan pegawai secara akurat untuk mencapai jumlah ideal melalui hasil analisis jabatan.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian sebelumnya adalah hasil dari penelitian yang dapat menjadi rujukan dan sebagai acuan untuk penelitian dalam melakukan penelitian. Dengan penelitian ini mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya dengan topik yang berkaitan dan berhubungan dengan topik yang akan diteliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan, antara lain:

Penelitian 1 oleh Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, dan Suyeno, S.Sos, M.AP dalam Jurnal Respon Publik tahun 2019 yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang”. Penelitian ini menjelaskan mengenai kinerja sumber daya aparatur yang belum produktif dan profesional akibat ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan jabatannya serta pendistribusian pegawai yang belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi.

Penelitian 2 oleh I Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, dan Lulup Endah Tripalupi dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi tahun 2019 yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali”. Penelitian ini menjelaskan jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan ditinjau dari jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia.

Penelitian 3 oleh Elvi Fetrina dalam Jurnal Sistem Informasi tahun 2017 yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai”. Penelitian ini menjelaskan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan perhitungan beban kerja pegawai dengan metode

perhitungan menggunakan metode FTE (Full Time Equivalent), dan focus penelitian adalah perhitungan beban kerja pegawai.

Penelitian 4 oleh Ajeng Kusuma Ramadhani dalam Skripsi Manajemen Sumber Daya Aparatur tahun 2021 yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prambumulih Provinsi Sumatera Selatan”. Penelitian ini menjelaskan tentang analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prambumulih kurang baik karena masih kekurangan dalam hal sumber daya yang kompeten untuk penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Penelitian 5 oleh Muhammad Hasrialdy Qamalpasha Muchransyah dan Siti Rahmawati dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi tahun 2016 yang berjudul “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Peranian (PUSTAKA)”. Meneliti tentang waktu kerja efektif pegawai pada tingkat staf. Penelitian ini menjelaskan tentang waktu kerja efektif bagi pegawai untuk menghasilkan hari kerja yang efektif.

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

Merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu dapat dikemukakan beberapa keunggulan yang sekaligus menjadi pembeda pada penelitian ini, yaitu: penelitian ini lebih rinci dalam memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan baik secara teoretis dan praktis, penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini menggunakan cara analisis jabatan.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situondo Provinsi Jawa Timur.

### **II. METODE**

Penelitian kualitatif dengan judul “Analisis Kebutuhan Pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa Timur” ini menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan induktif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data digunakan teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

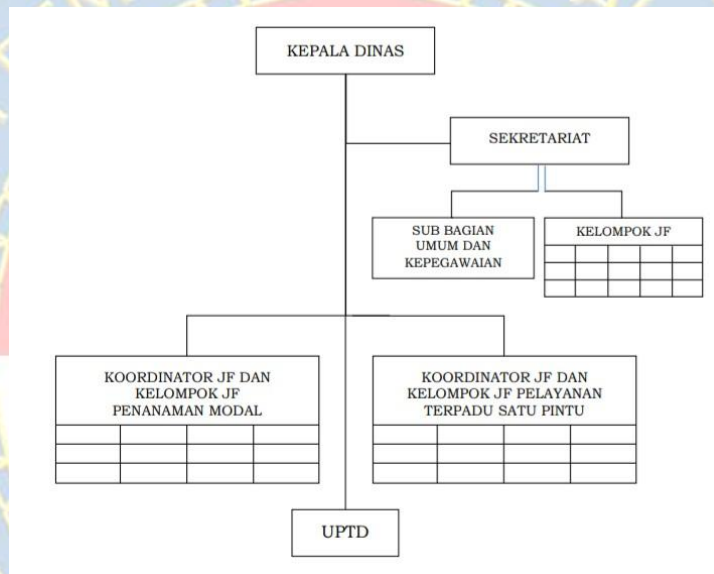
### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini penulis menganalisis pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa Timur menggunakan konsep Analisis Jabatan dari Sedarmayanti (2016) yang mempunyai dua dimensi dengan lima indikator penilaian yaitu identifikasi jabatan, spesifikasi jabatan, tugas yang dijalankan, persyaratan pendidikan dan kemampuan/kompetensi. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut:

### 3.1 Identifikasi Jabatan

Dalam analisis jabatan dibutuhkan identitas jabatan yang berisi informasi jabatan dari setiap pegawai agar dapat diidentifikasi dengan tepat dan jelas. Bagian identifikasi jabatan memuat informasi-informasi tentang nama jabatan, kode jabatan, tanggal analisis, penyusun, dan dalam departemen apa. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa narasumber menunjukkan identifikasi jabatan yang digunakan ini menjadi tolak ukur dalam persyaratan untuk kualifikasi jabatan yang tentu sangatlah penting. Dalam hal ini Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo sudah memenuhi salah satu aspek dari analisis jabatan yaitu identifikasi jabatan dan kualifikasi jabatan yang dibuktikan dalam Struktur Organisasi Tata Kerja pada gambar di bawah ini:

#### Struktur Organisasi Tata Kerja DPMPSTSP Kabupaten Situbondo



Sumber: Lampiran Perbup Situbondo No. 29 Tahun 2022

### 3.2 Spesifikasi Jabatan

Ringkasan jabatan perlu dilakukan untuk mengetahui apa saja yang menjadi tugas, tanggung jawab hingga kriteria apa saja yang diperlukan pada suatu posisi jabatan yang sedang dianalisis. Penulisan ringkasan jabatan menghasilkan uraian pekerjaan yang berupa uraian dari keseluruhan tugas yang dikerjakan oleh pemangku jabatan mulai dari bahan kerja yang diproses untuk menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dalam suatu kondisi tertentu. Ringkasan jabatan dan uraian pekerjaan haruslah dipahami oleh setiap pegawai agar setiap tugas maupun pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya dapat terlaksana dengan baik dan benar. Berdasarkan pernyataan narasumber dan hasil pengamatan dapat disimpulkan setiap pegawai harus memahami tentang ringkasan jabatan dan uraian pekerjaan yang merupakan bagian dari jabatan dan pekerjaannya. Karena setiap pegawai harus memahami dan menguasai apa yang dikerjakan yang berhubungan dengan jabatannya. Dalam hal ini pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo cukup memahami uraian

pekerjaannya. Sehingga memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap keefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

### 3.3 Tugas yang Dijalankan

Dalam pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh tiap pegawai ada hubungan antara tugas dan tanggung jawab yang mengacu pada rincian spesifikasi tugas dan tanggung jawab yang dijelaskan secara terpisah untuk kemudahan pemahaman. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan dapat disimpulkan seluruh uraian tentang tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab telah tertulis jelas, tetapi para pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo kurang memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga tugas yang dijalankan belum dilaksanakan dengan baik.

### 3.4 Persyaratan Pendidikan

Tingkat pendidikan calon pegawai harus diperhatikan dan menjadi standar dalam penugasan pegawai supaya sesuai dengan kemampuannya. Bagian ini menjelaskan tentang formasi pegawai yang telah ditetapkan pada setiap jabatan saat ini jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa formasi pegawai yang telah ditetapkan pada setiap jabatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo jika dilihat dari persyaratan pendidikan yang dimiliki masih belum sesuai. Hal ini dikarenakan kekurangan jumlah kebutuhan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo, sehingga menyebabkan pimpinannya akan merekrut pegawai baik itu ASN maupun NON ASN agar dapat membantu menyelesaikan tugas pekerjaan di DPMPTSP Kabupaten Situbondo. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diampu di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

**Data Latar Belakang Pendidikan PNS di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo**

No	Nama Pegawai	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Ir. Quratul Aini, M.Si	Kepala Dinas	Magister Sains
2.	Iddha Arum Bawana, S.STP, M.Si	Sekretaris Dinas	Manajemen Pemerintahan
3.	Erna Herawati, S.Sos	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Ilmu Sosial
4.	Eko Andy Widarto, S.T	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana	Ilmu Teknik
5.	Badrur Rochim	Pengelola Kepegawaian	SMA IPA
6.	Agus Budiyanto, S.H	Koordinator Penyusun Program dan Keuangan	Ilmu Hukum

(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Nanang Wahyudi, S.E	Bendahara	Ilmu Ekonomi
8.	Foma Wedi Kartika	Verifikator Keuangan	SMA IPA
9.	Nur Ulfa Aprilia, S.E	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Ilmu Ekonomi
10.	Drs. Ec. Budi Narwanto, M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya / Koordinator Jabatan Fungsional Penanaman Modal	Magister Sains
11.	Asbari, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Sub Koordinator Pengembangan Iklim Penanaman Modal	Ilmu Sosial
12.	Elis Maryati, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Sub Koordinator Promosi dan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	Ilmu Sosial
13.	Amir Mahfud	Pengelola Permodalan dan Investasi	SMA IPS
14.	Ir. Purwanto, M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya / Koordinator Jabatan Fungsional Pelayanan Terpadu	Magister Sains
15.	Siti Aisyah, S.H., M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya	Magister Sains
16.	Hariyani, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Ilmu Sosial
17.	Suwignyo Afandi, S.Sos	Analisis Kebijakan Muda / Sub Koordinator Data dan Sistem Informasi	Ilmu Sosial
18.	Siti Sanayah, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Ilmu Sosial
19.	Nurahmad	Pengelola Data Administrasi dan Verifikasi	SMA IPA
20.	Zendy Robi Junianto, A.Md. Kom	Pengelola Database	Ilmu Komputer
21.	Rizal Bahroni, S.Tr.IP	Pengelola Database	Politik Pemerintahan

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian DPMPSTSP Kab. Situbondo, 2022

### 3.5 Kemampuan/Kompetensi

Standar pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari kemampuan/kompetensi yang dimilikinya. Kemampuan pada berbagai tingkatan seperti, kapasitas berfikir dan inovasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal. Hal ini mempengaruhi standar kualitas pegawai yang meliputi aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan dapat tercapai.

Berdasarkan pernyataan narasumber diatas dapat disimpulkan kapasitas kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Namun, disamping itu para pegawai juga tetap bersemangat untuk bertanya dan meminta arahan kepada pegawai yang lain bagaimana penyelesaian tugas pekerjaannya. Kapasitas kemampuan dan kompetensi yang belum optimal yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dibuktikan dengan pendidikan dan pelatihan sesuai bidang/jabatan yang diampu belum diikuti oleh seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

**Data Diklat yang Pernah Diikuti Oleh Pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo**

No	NAMA PEGAWAI	JABATAN	DIKLAT yang PERNAH DIKUTI
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Ir. Quratul Aini, M.Si	Kepala Dinas	Diklat PTSP
2.	Iddha Arum Bawana, S.STP, M.Si	Sekretaris Dinas	Diklat Pelayanan Prima
3.	Erna Herawati, S.Sos	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Diklat Pengelolaan Kepegawaian
4.	Eko Andy Widarto, S.T	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana	Diklat Pelayanan Prima
5.	Badrur Rochim	Pengelola Kepegawaian	-
6.	Agus Budiyanto, S.H	Koordinator Penyusun Program dan Keuangan	-
7.	Nanang Wahyudi, S.E	Bendahara	Diklat Pengelolaan Keuangan
8.	Foma Wedi Kartika	Verifikator Keuangan	Diklat Pelayanan Prima
9.	Nur Ulfa Aprilia, S.E	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Diklat Pengelolaan Keuangan
10.	Drs. Ec. Budi Narwanto, M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya / Koordinator Jabatan Fungsional Penanaman Modal	-
11.	Asbari, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Sub Koordinator Pengembangan Iklim Penanaman Modal	-
12.	Elis Maryati, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Sub Koordinator Promosi dan Pengendalian Pelaksanaan	-

(1)	(2)	(3)	(4)
		Penanaman Modal	
13.	Amir Mahfud	Pengelola Permodalan dan Investasi	Diklat Pelayanan Prima
14.	Ir. Purwanto, M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya / Koordinator Jabatan Fungsional Pelayanan Terpadu	Diklat PTSP
15.	Siti Aisyah, S.H., M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Madya	Diklat PTSP
16.	Hariyani, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda	-
17.	Suwignyo Afandi, S.Sos	Analisis Kebijakan Muda / Sub Koordinator Data dan Sistem Informasi	-
18.	Siti Saniyah, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda	-
19.	Nurahmad	Pengelola Data Administrasi dan Verifikasi	Diklat Pengelolaan Potensi PAD
20.	Zendy Robi Junianto, A.Md. Kom	Pengelola Database	Diklat PTSP
21.	Rizal Bahroni, S.Tr.IP	Pengelola Database	-

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2023

### 3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Melakukan perencanaan analisis kebutuhan pegawai dengan lebih optimal bertujuan agar dapat terlihat kebutuhan formasi jabatan berdasarkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang telah diatur sehingga hasil yang didapat menjadi lebih efektif dan efisien. Temuan yang peneliti dapatkan yaitu pada dimensi pertama yaitu Deskripsi Jabatan dalam pelaksanaannya sudah berjalan relatif baik. Hal ini dibuktikan dari tiga indikator penelitian yang ada pada dimensi Deskripsi Jabatan menghasilkan dua diantaranya sudah berjalan baik yaitu pada aspek identifikasi jabatan dan ringkasan jabatan. Namun, pada indikator tugas yang dijalankan perlu ditingkatkan. Pada dimensi kedua yaitu Spesifikasi Jabatan dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari dua indikator penelitian yang ada pada dimensi Spesifikasi Jabatan menghasilkan semua indikator belum berjalan dengan baik yaitu pada aspek persyaratan pendidikan dan kemampuan/kompetensi sehingga pada dimensi ini masih perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Hal ini berhubungan dengan teori Analisis Jabatan yaitu pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai dalam perencanaan kebutuhan pegawai bahwa setiap pegawai harus memenuhi indikator penilaian identifikasi jabatan, spesifikasi jabatan, tugas yang dijalankan, persyaratan pendidikan dan kemampuan/kompetensi agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. (Sedarmayanti, 2016:170).

### 3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Situbondo yaitu:

Pertama, kurangnya kuantitas sumber daya manusia. Manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik instansi pemerintah ataupun swasta. Berkaitan dengan hal itu, jumlah pegawai yang menunjang setiap perangkat pemerintahan baik di pusat maupun di daerah harus sesuai dengan beban tugas yang dijalankan sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai target. Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dalam Analisis Jabatan pada pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pegawai terhambat oleh ketersediaan sumber daya manusia yang belum terpenuhi. Sumber daya manusia yang masih terbatas kuantitasnya menjadi problematika yang harus segera diselesaikan.

Kedua, kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kurang memadai dari segi kualitas akan menghambat berjalannya pemerintahan yang baik. Setiap instansi pemerintah diharapkan dapat memperoleh atau mengolah pegawainya agar memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang linier dengan jabatan yang didudukinya. Kebutuhan organisasi terhadap ketersediaan pegawai harus sesuai baik dari segi kualifikasi maupun kompetensi yang dimiliki karena hal ini dapat mendukung pemberian layanan kepada masyarakat terlaksana dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Hambatan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dalam Analisis Jabatan pada pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pegawai yakni pada kualitas pegawai yang kurang mumpuni. Dimana kualitas pegawai yang ada belum ahli dalam penyusunan analisis jabatan tersebut sehingga harus dikembangkan dan diberdayakan lagi.

Ketiga, formasi jabatan. Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki perbedaan dengan instansi lainnya. DPMPTSP adalah dinas khusus yang langsung menduplikat strukturnya dari Kementerian. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu tidak bisa diisi formasi jabatannya oleh fungsional lain dari OPD lain. Bilamana jabatan di atasnya pension maka hanya bisa digantikan oleh pejabat di bawahnya. Hambatan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dalam Analisis Jabatan pada pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pegawai yakni pengisian formasi jabatan yang mengalami hambatan karena proses usulan penambahan staff di DPMPTSP Kabupaten Situbondo belum juga dikabulkan oleh Bupati Kabupaten Situbondo. Selain itu belum adanya pegawai yang lulus dalam uji kompetensi kelayakan yang sesuai standar pada bidang-bidang di DPMPTSP Kabupaten Situbondo.

#### **IV. KESIMPULAN**

Analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Dari lima indikator penelitian yang ada menghasilkan tiga diantaranya masih belum baik yaitu pada aspek tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh tiap pegawai, latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai atau tidak linier dengan jabatan yang diemban, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan dan kompetensi pegawai.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih ditujukan kepada Kepala Dinas, Sekretaris Dinas beserta staf jajarannya di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung suksesnya pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku-Buku**

- Creswell, John W. dan Creswell, J. David. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Method Approaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications.
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- 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.
- Simangunsong, F. 2017. *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

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

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

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 Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2021 tentang Penulisan Karya Ilmiah Program Sarjana Terapan Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
Peraturan Bupati Situbondo Nomor 29 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

**C. Skripsi dan Jurnal**

Dewi, D. S., Cikusin, Y., & Suyeno. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Respon Publik*, Vol. 13, No. 5, Hal: 53-58

Fetrina, E. (2017). Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai. *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 10, No. 2, Hal: 71-76

Muchransyah, M. H., Rahmawati, S. (2016). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA). *Jurnal Manajemen dan organisasi*. Vol. 7, No. 2

Putra, I. K., Indrayani, L., Tripalupi, L. E. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 11, No.2

Ramadhani, A. K. (2020). Analisis Kebutuhan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. IPDN.

**D. Internet**

<http://dpmptsp.situbondokab.go.id>

[www.google.com/search-teori-Miles-dan-Huberman](http://www.google.com/search-teori-Miles-dan-Huberman)

[peta-hd.com/peta-kabupaten-situbondo](http://peta-hd.com/peta-kabupaten-situbondo)

[situbondokab.bps.go.id](http://situbondokab.bps.go.id)

Kabupaten Situbondo dalam angka 2022

Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035

