

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam tahapan Pelaksanaan Tugas dilapangan, Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo mempunyai 9 (Sembilan) Balai Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) yang mencakup 9 (sembilan) Kecamatan. Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan dan Balai Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan sesuai dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor.12 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing Jabatan di Lingkungan Badan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah bahwa sesungguhnya dalam rangka melaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, serta program pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada kinerja dibutuhkan analisis jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berdayaguna dan berhasil guna seperti halnya yang tertuang dalam Bab II maksud dan tujuan Pasal 2 ayat (1), berbunyi, “ *analisis jabatan digunakan sebagai pandang bagi kementrian dalam negeri dan*

*pemerintah daerah dalam rangka penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan”. Ayat (2), Analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mendapatkan informasi jabatan”. Ayat (3), Informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh melalui proses, metode dan tehnik pengumpulan dan pengolahan data jabatan di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah”.*

Wajib seluruh instansi untuk segera melakukan analisis jabatan. Olehnya penempatan pegawai merupakan suatu proses yang tidak terpisahkan dengan pengadaan pegawai, hal ini setelah proses pengadaan pegawai, pegawai yang baru diangkat harus ditempatkan pada suatu unit organisasi tertentu yang membutuhkan tenaga baru dan mengacu pada formasi yang ada. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai jabatan karena mereka direkrut berdasarkan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi, apabila hal itu diikuti, tidak akan ada seorang pun pegawai yang tidak mempunyai jabatan, apapun jenis jabatannya<sup>1</sup>.

Pasal 3 tujuan analisis jabatan untuk penyusunan kebijakan program :

- 1). Pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan;
- 2). Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan; dan,
- 3). Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan,

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, Cs. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta. Hal 97

kepegawaian, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Bahwa Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah seperti halnya yang tertuang dalam Bab V hasil analisis jabatan pasal 12 ayat (1), ayat (2), Ayat (3), ayat (4). Olehnya jelas bahwa sasaran dari analisis jabatan adalah merupakan suatu hal guna menunjukkan tingkat kedudukan seseorang pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi terutama dimasing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan lebih khusus lagi di SPKD Badan Pelaksanan Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) di Kota Gorontalo. Di mana analisis jabatan ini merupakan factor utama penentu terhadap pelaksanaan Tufoksi dinas, badan, kantor dan lain-lain guna memaksimalkan tufoksi sesuai harapan baik berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan Dilingkungan Kementrian Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah sehingga hal ini bisa dijadikan suatu instrument untuk memerintahkan semua dinas harus melaksanakan analisis jabatan.

Pelaksanaan yang efektif baru akan terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan baru dapat berjalan apabila komunikasi berlangsung dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan pelaksanaan harus ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada

bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan harus tepat, akurat dan konsisten. Komunikasi diperlukan agar pembuat keputusan dan para pelaksana semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan. Terdapat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi tersebut, yaitu kejelasan, konsistensi dan transformasi.

Kenyataannya bahwa komunikasi suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan. Sumber Daya Manusia, meliputi empat komponen yaitu staf yang cukup (jumlah dan mutu), informasi yang dibutuhkan guna pengambilan keputusan, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas atau tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan. Disposisi atau sikap pelaksana merupakan komitmen pelaksana terhadap program. Struktur birokrasi didasarkan pada *Standard Operating Prosedure* (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan dan pelaksanaan kebijakan. Hal ini menjadi suatu hal yang diperhatiakn oleh Pemerintah Daerah Kota Gorontalo dengan menyusun SOP dalam diagram program.

Sebagai harapan bahwa untuk memperlancar pelaksanaan kebijakan, yang perlu dilakukan diseminasi dengan baik. Sehingga organisasi khususnya diukur dari sumber daya manusia, memerlukan analisis jabatan atau pekerjaan agar diperoleh informasi akurat dalam mengintegrasikan

perencanaan organisasi dengan kebijakan manajemen SDM, ada dua tujuan dari kegiatan analisis jabatan atau pekerjaan, sebagai berikut : 1). Untuk menyusun uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Dari uraian jabatan dapat diketahui jenis tugas dan tanggung jawab, prosedur mengerjakannya, sehingga alasan si pejabat melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan persyaratan jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang agar mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan baik. Dalam persyaratan jabatan akan tertuang syarat pendidikan minimal yang harus dimiliki, pengetahuan atau pengalaman kerja, ketrampilan yang dimiliki, bakat, minat, temperament, kondisi fisik dan jenis kelamin (untuk jabatan tertentu).2). Sebagai dasar bahwa untuk melaksanakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia. Kegiatan-kegiatan yang dimaksud adalah peningkatan kinerja pejabat yang bersangkutan, apakah sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, jika ada kesenjangan antara prestasi kerja dengan uraian jabatan, tindakan apa yang seharusnya diperlukan agar prestasi pejabat tersebut bisa selaras dengan uraian jabatan yang diberikan, misalnya diberikan pelatihan atau dialih tugaskan ke bagian lain yang mungkin cocok dengan minatnya<sup>2</sup>.

Berkenaan dengan pengadaan tenaga kerja dalam suatu organisasi diperhadapkan pada kebijakan strategis, pengaturan kelembagaan, pemahaman karakteristik pekerjaan yang ada, dan penempatan pegawai yang akan melaksanakannya. Sehingga dengan mengetahui karakteristik

---

<sup>2</sup> Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Ustaka Setia. Bandung. Hal. 65

pekerjaan akan memberikan gambaran dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, penarikannya, seleksi dan penempatannya<sup>3</sup>.

Kenyataannya bahwa memang selama ini di Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan belum menjalankan instrument dari apa yang sudah dituangkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 tahun 2012. Berangkat dari hal tersebut bahwa aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus sesuai Tupoksi yang di dasarkan pada analisis Jabatan karena sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 7 Tahun 2011 tentang Organisasi Tata Kerja lembaga teknis daerah bahwa lembaga BP4K merupakan lembaga yang baru dan berdiri sendiri sejak bulan february tahun 2008 karena dalam pelaksanaan tugas dilapangan BP4K mempunyai 9 Balai penyuluh pertanian, Perikanan dan Kehutanan yang mencakup 9 kecamatan.

Tupoksi BP4K, dimana tugasnya adalah untuk melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah Di Bidang Penyuluh Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan dengan di dasarkan pada fungsi :1). Merencanakan program Pelaksanaan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan berdasarkan pedoman untuk peningkatan pelaksanaan penyuluh;2). Merumuskan kebijakan teknis operasional Pelaksanaan Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan secara menyeluruh sebagai pedoman pelaksanaan tugas unit;3). Mengorganisir pelaksanaan tugas bidang penyuluh pertanian Perikanan dan Kehutanan berdasarkan system dan prosedur untuk tertibnya

---

<sup>3</sup> Miftah Thoha, 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta., Hal. 108.

peningkatan mutu pelayanan;4). Mengendalikan pelaksanaan teknis operasional Pelaksanaan Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan secara terpadu untuk peningkatan mutu pelayanan;5). Mengarahkan program Pelaksanaan Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan.

Kenyataannya rata-rata disemua dinas itu belum ada anjab terutama BP4K sehingga apa yang terjadi banyak SKPD yang bekerja tidak berdasarkan analisis jabatan sehingga jelaslah bahwa selama ini banyak pegawai yang bekerja tidak berdasarkan Tupoksi yang diakibatkan karena mutasi jabatan, banyak pegawai yang tumpang tindih pekerjaannya karena jabatannya. Tapi selama ini di BP4K belum menjalankan aturan tersebut karena diakibatkan oleh beberapa indikator, sebagaimana data observasi peneliti pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo adalah merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam menyebarkan berbagai informasi dalam bentuk penyuluhan bagi organisasi masyarakat yang bergerak dalam bidang Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian dan Kehutanan Kota Gorontalo membutuhkan Sumber Daya Manusia yang betul-betul memahami dan menguasai pekerjaannya. Hal ini tentunya pemerintah Kota Gorontalo menjabarkannya dalam Bab III program reformasi birokrasi, pelaksanaan dan target capaian Pasal 5 ayat (2), Pasal 8 ayat (1), ayat (2) Peraturan walikota Gorontalo Nomor 23 tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota

Gorontalo. Dimana diperoleh informasi awal pada tanggal 21 Maret 2014 dengan informennya adalah salah satu Kasubag Kepegawaian di lingkungan BP4K Kota Gorontalo bahwa para pegawai dituntut untuk bekerja dengan mengedepankan profesionalisme akan tetapi proses penempatan dan kebutuhan pegawai tidak diperhatikan oleh pimpinan sehingga jelaslah sudah dengan keterbatasan pegawai dan pemahaman akan Analisis jabatan maka segala program kerja tidak berjalan dengan efektif dan efisien sedangkan secara normatifnya bahwa analisis jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah dalam rangka melaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian serta program pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada kinerja dibutuhkan analisis jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berdayaguna dan berhasil guna<sup>4</sup>.

Perbandingan bahwa dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sebagian pegawai dipercayakan memegang jabatan tidak sesuai dengan Analisis Jabatan berdasarkan Permendagri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Dilingkungan Kementrian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, sehingganya berbagai upaya telah dilaksanakan oleh BP4K Kota Gorontalo untuk meningkatkan profesionalisme dalam melakukan aktifitas kegiatannya dimana profesionalisme kerja akan tercipta apabila pegawai

---

<sup>4</sup> Sumber Data. *Badan pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo* Dan Perwako Nomor 23 tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.



memahami tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Akan tetapi analisis tersebut hanya menjadi keinginan dari pimpinan sebagai contoh bahwa di SKPD BP4K Kota Gorontalo terdapat jabatan yang di tempati oleh orang yang bukan disiplin ilmu serta penempatan tenaga penyuluh baik itu penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan masih belum optimal penempatan analisis jabatan hal ini di dasari adanya hubungan emosional atau individu dengan pimpinan, olehnya hal ini akan bisa dipahami oleh pegawai apabila dia memahami jabatan/pekerjaan yang diberikan. Disinilah peran analisis jabatan yang merupakan kunci utama dari keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesalahan dalam penerapan analisis jabatan akan mengakibatkan munculnya berbagai masalah yang memiliki dampak negatif yang sangat besar dalam aktivitas organisasi.

Kesalahan penerapan analisis jabatan akan menyebabkan tidak terciptanya efektifitas kerja karena kurangnya pemahaman pegawai mengenai jabatan atau pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kinerja disebabkan orang yang salah atau kurang mampu ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai.

Uraian serta paparan diatas menjadi acuan bagi calon peneliti untuk membuat suatu proposal penelitian dengan judul ***“Hubungan Analisis Jabatan Dengan Kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo ”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo?
2. Faktor-faktor apakah yang melatarbelakangi hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor apakah yang melatarbelakangi hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.

### **D. Manfaat penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, berkenaan dengan masalah Hubungan Analisis Jabatan Dengan Kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo, antara lain :

#### **a. Aspek Kepentingan Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran mengenai perkembangan – perkembangan yang lebih baru dalam bidang ilmu hukum ketatanegaraan, khususnya yang menyangkut tentang berbagai aspek terhadap hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.

**b. Aspek Kepentingan Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pihak yang terkait dalam pembuatan analisis jabatan, dengan adanya penempatan jabatan yang sesuai akan menghasilkan suatu kerja yang efektif. Khususnya yang menyangkut tentang berbagai aspek terhadap hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.

**c. Aspek Kepentingan Akademis**

Dapat bermanfaat bagi akademisi dalam rangka meningkatkan pengetahuan terutama terkait dengan hukum ketatanegaraan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi perbandingan terhadap penelitian-penelitian lanjut, khususnya penelitian mengenai permasalahan hubungan analisis jabatan dengan kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.