

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Birokrasi adalah organisasi sekelompok pejabat yang bekerja sama secara ketat dan tidak boleh sedikit pun menyimpang dari peraturan-peraturan yang berlaku, dan merupakan status jabatan yang terkait dengan sumpah kesetiaan, kerahasiaan dan kejujuran ketat untuk seumur hidup. Birokrasi sebagai instrumen untuk bekerjanya suatu administrasi, dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan. Masyarakat dapat merasakan langsung hasil dari pelayanan yang dilakukan birokrasi.

Selama ini banyak perilaku birokrat lebih bersikap tradisional bahkan *feodalistis*. Pandangan birokrasi yang demikian, birokrasi berada di atas rakyat dan bukan di tengah-tengah rakyat. *Kultur feodal* seperti ini, menumbuhkan budaya *nepotisme* sehingga kepentingan masyarakat yang seharusnya diberikan secara adil dan merata tersisihkan oleh faktor kedekatan atau kekerabatan, sehingga hanya orang-orang yang memiliki

akses kedekatan inilah yang mendapatkan kedudukan dalam jabatan atau bagi masyarakat yang dapat pelayanan pemerintah secara optimal.

Fenomena ini didasarkan karena lemahnya sumber daya aparatur (birokrat) daerah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah baik yang bersifat rutin (khususnya pelayanan kepada masyarakat) maupun yang bersifat pembangunan. Pelaksanaan tugas rutin dan pembangunan tidak boleh ditangguhkan, apalagi dihentikan dengan alasan para birokrat pemerintah daerah sedang dalam proses penyempurnaan. Pemberian otonomi daerah akan mengubah perilaku pemerintah daerah untuk lebih *efisien* dan *efektif* serta profesional.

Guna meningkatkan *efisiensi* dan *efektif* serta profesional, pemerintah daerah perlu melakukan pemberdayaan para birokrat karena selama ini ada kesan, ketika para birokrat dianggap tunduk secara kaku pada tata tertib untuk menjamin keseragaman dan mencegah *favoritisme* maka lahirlah ketidakcakapan yang terlatih. Gelombang perubahan terjadi saat ini dan masa akan datang kepada pemerintah pusat dan daerah oleh tekanan *eksternal* maupun *internal* masyarakatnya kepada birokrasi yang kaku. *Eksternal*, pemerintah akan menghadapi *globalisasi* yang sarat dengan persaingan dan *liberalisme* arus informasi, *investasi*, tenaga kerja dan budaya sedangkan *internal*, pemerintah akan menghadapi masyarakat yang semakin cerdas dan masyarakat yang semakin banyak tuntutan. Hal ini dimaksudkan agar para birokrat harus memiliki tindakan dan pengetahuan untuk meningkatkan *efisiensi* dan *efektivitas* penyelenggaraan pemerintahan

dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu tindakan dan pengetahuan dimaksud adalah setiap sumber daya manusia yang melaksanakan aktivitas pelayanan kepada masyarakat, sangat ditentukan oleh keprofesionalannya dan hal ini dibentuk melalui kemauan dan kemampuan birokrat. Tindakan yang dilakukan adalah seleksi birokrat harus mengarah kepada *meryd system* yaitu “*the right man on the right place*” dan menghindari *spoil system* agar birokrat benar-benar dapat dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Lembaga pemerintah yang diberi kewenangan menyelenggarakan pengaturan dan pelayanan kepada warga negaranya. Seperti yang diungkapkan La Pombara dalam Listyani (2001:1) bahwa keseluruhan organisasi pemerintah (birokrasi) berdasarkan perbedaan tugas pokok atau misi dibedakan menjadi tiga kategori yaitu :

1. Birokrasi pemerintah umum, yaitu rangkaian organisasi pemerintah yang menjalankan tugas-tugas pemerintah umum termasuk memelihara ketertiban dan keamanan, dari tingkat pusat sampai daerah, ialah Provinsi, Kabupaten, Kecamatan, dan Desa/Kelurahan. Tugas-tugas tersebut lebih bersifat mengatur atau *regulatif-function*.
2. Birokrasi pembangunan, yaitu organisasi pemerintah yang menjalankan salah satu bidang sektor yang khusus guna mencapai tujuan pembangunan, seperti pertanian, kesehatan, pendidikan, industri. Fungsi pokoknya adalah *Development Function* atau *adaftive function*.
3. Birokrasi pelayanan, yaitu unit organisasi pemerintah yang pada hakekatnya merupakan bagian atau berhubungan dengan masyarakat. Fungsi utamanya adalah *Service* (pelayanan) langsung kepada masyarakat.

Salah satu fungsi dari pemerintahan adalah pelayanan (*service*) kepada masyarakat. Dari pengertian di atas maka pemerintah adalah keseluruhan dari badan pengurus negara dengan segala organisasi, segala bagiannya, dan

segala pejabatnya yang menjalankan tugas negara dari pusat ke pelosok-pelosok daerah. Badan pemerintah tersebut bertujuan untuk memenuhi kepentingan atau hak orang banyak dalam bentuk layanan yang telah diatur dengan suatu peraturan perundang-undangan. Pemerintah diadakan bukan untuk melayani dirinya sendiri, melainkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Permasalahan pada birokrasi yang ada di Indonesia tidak hanya pada pelayanan birokrat terhadap masyarakat saja, tapi di dalam tubuh birokrat sendiri telah terdapat patologi birokrasi dimana kekuasaan dapat mereka dapatkan dengan mudah bukan dengan jenjang karier tapi dengan faktor kedekatan dengan penguasa yang lebih tinggi, oleh karena itu diperlukan reformasi birokrasi dalam membrantas patologi birokrasi dan hal tersebut bukanlah hal yang mudah tapi tetap harus dilaksanakan mengingat pentingnya reformasi birokrasi agar dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada birokrasi.

Reformasi birokrasi bertujuan untuk menata ulang birokrasi pemerintah agar lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Dengan demikian diperlukan birokrat yang gesit dan tangkas dalam melayani kebutuhan masyarakat bukan yang berbelit-belit, sehingga harus dilakukan analisis jabatan agar dapat didapatkan pegawai dan abdi negara yang dapat cekatan dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 merupakan langkah penataan birokrasi. *Road map* reformasi birokrasi adalah bentuk oprasional dari *grand degsign* reformasi yang disusun setiap 5 tahun sekali dan merupakan rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 tahun dengan sasaran pertahun yang jelas. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mempunyai tujuan untuk memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi di kemeterian atau lembaga dan pemerintah daerah agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan. Oleh sebab itu langkah utama yang harus dilakukan adalah dengan membenahan pegawai yang akan menjalankan reformasi birokrasi karena pegawai negeri sipil adalah bagaian terpenting dalam *road map* reformasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai pegawai negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai negara. Pegawai negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. SDM dapat dilihat dari dua aspek. Pertama sebagai variabel *independen* (penyebab) bagi produktivitas kerja dalam berbagai aspek kehidupan. Kedua, sebagai variabel *dependen* (dampak) dari pengaruh kualitas SDM sebagai variabel *independen*. Pada aspek kedua ini kualitas SDM dilihat dari *output* yang berupa kualitas hidup (*quality of life*).

Sumber Daya Manusia aparatur birokrasi sangat sentral perannya dalam menggerakkan roda pembangunan. Kinerja pelayanan *public* di Indonesia yang buruk telah berlangsung lama sehingga mengakar dan sudah menjadi rahasia umum. Birokrasi belakangan ini mengidap penyakit mental yang korup. Semua urusan yang berhubungan dengan birokrasi selalu bersentuhan dengan *adagium* "kalau bisa dipersulit kenapa dipermudah". Di sinilah celah terjadinya korupsi dengan segala modus operandinya.

Kondisi demikian didasari oleh beberapa hal dalam perkembangan organisasi dan akan menghadapi berbagai permasalahan sumber daya manusia yang kompleks salah satunya adalah sistem penempatan aparatur dalam jabatan di birokrasi. Indonesia sejatinya belum secara total menggunakan analisis jabatan sebagai acuan dalam menempatkan orang dalam posisi jabatan tertentu yang terjadi adalah suka atau tidak suka, sepaham atau tidak sepaham dengan penguasa di daerah, bukan berdasarkan kompetensinya. Sehingga jabatan struktural yang ada dipenuhi dengan

orang-orang yang kurang tepat berdasarkan kompetensinya, jadi bukan *the right man on the right place* (<http://masalah-sdm-birokrasi-di-indonesia-dan.html>).

Pada tahun 2002 Feisal Tamin yang kala itu menjabat sebagai Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, sempat mengatakan bahwa dari 4 juta PNS, hanya 40% yang dikatakan bekerja secara produktif. Sedangkan sisanya sebesar 60%, masih harus dibenahi. Seperti diketahui pemerintah mengalokasikan anggaran untuk membayar gaji dan tunjangan para pegawai negeri sipil. Jika dikaitkan dengan angka yang disebutkan oleh Feisal Tamin, tentu kondisi tersebut merupakan suatu hal yang menyedihkan karena merupakan pemborosan anggaran. Pemerintah mengeluarkan anggaran untuk sesuatu yang tidak produktif (<http://carlamagnoaraujoamaral»artikelanalisisjabatan.htm>).

Banyak hal yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi. Salah satu hal mendasar yang perlu mendapatkan sorotan adalah kemampuan pemerintah dalam memprediksi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dalam konteks ini tentu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas, akan tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang diperlukan. Seharusnya analisis jabatan memainkan peranan yang penting agar didapatkan kesesuaian antara beban kerja dan jabatan pegawai. Pengadaan pegawai yang tidak didasari oleh analisis yang tepat, akan selalu menimbulkan persoalan yang sama. Melihat kenyataan yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil saat ini langkah yang

harus dilakukan adalah pembenahan, dan penataan kembali dikarenakan permasalahan pembengkakan jumlah pegawai yang terjadi.

Data BKN pada 11 Februari 2011 dan Kemeneg PAN/RB pada Mei 2011 menyebutkan secara kumulatif pertumbuhan pegawai sejak tahun 2005 sampai tahun 2011 rata-rata sebesar 3,9 persen pertahun. Pertumbuhan tertinggi untuk pegawai terjadi pada 2007 sebesar 9,18 persen pertahun dan 2009 dengan 10,80 persen pertahun. Hal ini berbanding terbalik dengan periode tahun 2003 dan tahun 2004 yang justru pertumbuhan pegawai dapat ditekan menjadi minus 1,66 persen pertahun yakni dari 3.648.005 di tahun 2003 menjadi 3.587.337 di tahun 2004.

Membengkaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil menyebabkan alokasi belanja pegawai yang terus membengkak, belum ditambah dengan beban keuangan lanjutan seperti pensiun, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya. Anggaran bagi Pegawai Negeri Sipil jika digabungkan antara pengeluaran pusat dan daerah diperkirakan mencapai 60 persen dari APBN. Sehingga Pembengkakan jumlah Pegawai Negeri Sipil tanpa kejelasan '*job description*' dan '*scope of work*' masing-masing akan semakin memperberat proses reformasi birokrasi ([www.wordpress.pns.com](http://www.wordpress.pns.com)).

Diperlukan adanya sistem pengelolaan yang menangani sumber daya manusia atau dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. Maka dalam implementasinya, Manajemen Sumber



Daya Manusia akan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu kegiatan yang memiliki peranan penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu analisis jabatan. Analisis jabatan adalah suatu prosedur untuk memperoleh informasi jabatan secara sistematis.

Analisis jabatan merupakan langkah awal dalam menindaklanjuti permasalahan kepegawaian yang ada di Indonesia, seperti penggemukan jumlah pegawai, rotasi dan mutasi pegawai, serta ketidak seimbangan antara jabatan struktural dengan jabatan fungsional. Seperti dikatakan Harsono, (2010:14) menyebutkan bahwa analisis jabatan adalah

“suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan/jabatan, untuk memperoleh manfaat dari penelaahan tersebut. Dengan kegiatan analisis jabatan dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, sifat pekerjaan, serta syarat pejabatnya untuk melaksanakan pekerjaannya”.

Pencapaian tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang tepat, tentu harus memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan agar tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Definisi jabatan menurut Wursanto (1991: 39) adalah ”Jabatan diartikan sebagai kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam susunan suatu organisasi”.

Hampir semua daerah di Indonesia menghadapi kendala dalam melakukan analisis jabatan, karena bukan hal mudah untuk melakukan analisis jabatan. Seperti kondisi yang dialami oleh Daerah Jakarta Selatan. Dikutip berdasarkan keadaan pegawai di Lingkungan Kota Madya Jakarta Selatan

pada tahun 2009 dalam Miftha Thoha (2010:146). Analisis jabatan belum diterapkan dalam Pemerintah Kota Jakarta Selatan. Masih terpusatnya sistem kepegawaian di Kota Madya ini menyebabkan masalah kepegawaian masih tergantung dari kebijakan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Bahkan dalam mengusulkan pegawai yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada suatu posisi juga belum dapat diputuskan sendiri.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta masih memiliki kewenangan penuh dalam masalah kepegawaian di seluruh Kota Madya, sedangkan Kota Madya masih memberi usulan. Berlimpahnya pegawai yang ada di Kota Madya Jakarta Selatan menyebabkan banyak jabatan-jabatan yang diisi oleh orang yang bukan ahlinya. Analisis jabatan masih menjadi sebuah wacana walaupun dari bagian kepegawaian menjelaskan telah dilakukannya pertemuan beberapa kali dengan pihak provinsi.

Pelimpahan pegawai dari pusat yang telah menyebabkan pembengkakan jumlah pegawai sehingga banyak orang-orang yang walaupun sudah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu terpaksa harus rela mengantri. Pergantian atau mutasi pegawai juga dilakukan secara natural yaitu menunggu orang pensiun. Terbatasnya jumlah jabatan dibandingkan dengan jumlah orang-orang yang mengantri tersebut menyebabkan adanya posisi-posisi yang diduduki oleh orang-orang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

Begitu pula pada Provinsi Jawa Timur Analisis jabatan juga belum dilakukan berdasarkan kutipan dalam Miftha Thoha (2010:151)

menyebutkan bahwa Provinsi Jawa Timur merasa sebagai Provinsi yang besar memiliki banyak urusan sehingga harus didukung oleh jumlah dinas dan pegawai yang besar. Namun diungkapkan bahwa kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa karena kelebihan pegawai yang tidak produktif (sebagaimana ditemukan pada Dinas Pendidikan Nasional Pasca penggabungan kanwil dan dinas). Bahkan dalam beberapa kasus ditemukan banyak pimpinan unit organisasi yang kebingungan harus memberikan pekerjaan apa kepada staf mereka yang tidak memiliki pekerjaan.

Berbeda dengan Provinsi Sulawesi Selatan, disebutkan oleh Miftha Thoha (2010:189) pada akhir tahun 2002 analisis jabatan dan evaluasi jabatan pernah dilaksanakan tapi memang evaluasi tersebut dilakukan untuk mengetahui kondisi tata pemerintahan di Sulawesi Selatan secara umum. Analisis yang dilakukan lebih ke arah organisasi, tidak kepada individu. Menyangkut kompetensi kepada pejabat untuk menempati suatu kebijakan. Selama ini yang dilakukan oleh Baperjakat lebih bersifat analisis *historis* yaitu dengan melihat *track record* si pejabat dalam pemerintahan dan dari faktor pendidikan, tapi tidak dilakukan *test* kemampuan individu secara terbuka, kendala yang dihadapi Sulawesi Selatan dalam melakukan proses analisis jabatan yang telah dilakukan banyak ditemukan bahwa latar belakang yang mereka miliki tidak sesuai dengan jabatan yang mereka duduki.

Hasil penelitian yang dilakukan pada provinsi Jawa Timur tersebut diketahui, 40 persen pejabat yang tidak mengetahui tupoksinya. Hal ini

disebabkan tupoksi yang ada hanya merupakan tupoksi “struktural” dan tidak ada uraian tugas individu. Menyangkut kondisi pegawai diakui bahwa kebutuhan yang ada melebihi dari kebutuhan, yang sebenarnya mungkin cukup dengan separuh saja dari kondisi yang sekarang. Kondisi lain yang menunjukkan kurangnya tenaga teknis seperti tenaga kesehatan dan guru sebenarnya terjadi karena penyebarannya tidak merata.

Provinsi Lampung juga mengalami pembenahan pegawai hal ini diungkapkan oleh Bapak Beni Sukmara, Kasubbag umum dan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah. Provinsi Lampung harus melakukan analisis jabatan. Meskipun dikatakan oleh Berlian Tihang daerah yang wajib melaksanakan analisis jabatan adalah daerah yang mempunyai belanja pegawai diatas 50 persen dari APBD, sedangkan anggaran belanja pegawai untuk Provinsi Lampung tidak melebihi 50 persen dari APBD, yaitu hanya berkisar 46 persen dari APBD.

Analisis jabatan harus tetap dilakukan mengingat jumlah pegawai yang ada di Provinsi Lampung cukup banyak sehingga harus dilakukan pembenahan dan penataan yang tepat. Penataan dan pembenahan harus dilakukan mulai dari setiap instansi dan kantor-kantor pemerintah sehingga pembenahan dilakukan dari unit pemerintahan terkecil. Selain itu setiap kantor atau dinas dapat menentukan berapa jumlah pegawai yang mereka butuhkan atau sebaliknya. Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) struktural di instansi pemerintahan daerah se-Provinsi Lampung lebih banyak daripada fungsional. PNS yang bekerja pada instansi pemda se-Provinsi Lampung,

setelah penerimaan calon pegawai negeri sipil daerah (CPNSD) tahun 2009, jumlahnya mencapai 112.317 orang. Data dari Badan kepegawaian Daerah (BKD). Kemudian permasalahan mutasi dan rotasi pegawai yang belum menggunakan analisis jabatan yang sesungguhnya, tetapi hanya melihat berapa lama pengabdianya. Tidak hanya masalah mutasi dan rotasi pegawai, penempatan pegawai terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya ([www.cpnindonesia.com](http://www.cpnindonesia.com)).

Menurut informasi yang didapatkan oleh peneliti dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung bahwa pada tahun ini semua dinas atau kantor yang ada di setiap Kabupaten yang ada di Provinsi Lampung telah melaksanakan analisis jabatan, sehingga jumlah kuota pegawai yang mereka butuhkan telah di sampaikan kepada Biro Organisasi pada Sekretariat daerah Provinsi Lampung.

Permasalahan mengenai jabatan dengan kesesuaian beban kerja yang diemban oleh pegawai harusnya mendapat perhatian khusus karena jika masalah analisis jabatan telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan anamah dari Peraturan Gubernur Lampung No 52 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Analisis Jabatan Dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dimana didalamnya telah terinci petunjuk dalam melaksanakan analisis jabatan dan terdapat uraian hasil analisis jabatan yaitu digunakan untuk program kelembagaan, program kepegawaian, program ketatalaksanaan, dan program pendidikan dan pelatihan. Kemudian Peraturan Menteri Dalam Negeri No 04 Tahun 2005 Tentang Pedoman

Analisis Dilingkungan Pemerintah Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 57 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah. Banyak peraturan yang mengatur tentang masalah kepegawaian tapi permasalahan kepegawaian belum bisa tersusun dengan rapih, selain banyaknya jumlah pegawai dan dalam pelaksanaan analisis jabatan belum menghasilkan *output* yang maksimal menyebabkan permasalahan kepegawaian belum terselesaikan dengan maksimal.

Penataan kepegawaian seharusnya dilaksanakan secara maksimal pada saat moratorium pegawai negeri sipil pada tahun 2011 kemarin, sehingga pada saat pembukaan dapat ditentukan dengan jelas dan terperinci berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan dan pada bagian apa saja, sehingga tidak ditemukan kantor atau dinas yang kekurangan pegawai atau bahkan yang kelebihan pegawai kerana dapat menimbulkan permasalahan keefisienan kinerja dan pemborosan belanja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pusat kajian untuk dianalisis adalah “Bagaimanakah Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2011 Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 52 Tahun 2009 tentang Pedomanan Petunjuk Teknis Analisis Jabatan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2011 Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 52 Tahun 2009 tentang Pedoman Petunjuk Teknis Analisis Jabatan”.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan analisis lapangan pada mata kuliah Birokrasi Pemerintahan di Indonesia.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan dan masukan bagi masyarakat atau pejabat politik atau Badan Kepegawaian Daerah.