

**EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN  
DALAM PENEMPATAN PEGAWAI  
DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN MOROWALI**

FAHRA PUTRI ADIKYA  
NPP. 29.1443  
*Asdaf Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: Fahrputri63@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem/Background (GAP):** Human Resource Management in a Government Agency is a complicated issue and a rule is needed to manage this. With the regulations and operational standards of government agencies, it is expected to minimize irregularities that occur in an organization or government agency. **Objective:** The purpose of this study is to determine the effectiveness of position analysis in the placement of employees in the Investment Office and One-Stop Integrated Services of Morowali Regency. **Method:** This research method uses descriptive qualitative. Data sources are performed by purposive sampling. Data collection techniques with triangulation are interviews, observation and documentation. With data analysis using inductive qualitative techniques. The location of the study was conducted at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of Morowali Regency. **Results/Findings:** The results show that the effectiveness of job analysis in DPMPTSP is still not carried out well enough in the dimensions of Productivity, Quality and Quality, Efficiency, Flexibility, and Satisfaction. **Conclusion:** There are obstacles in the effectiveness of job analysis in employee placement such as lack of employee enthusiasm, limited human resources, excessive workload, job placement that is not adjusted to educational background and has not been applied position analysis in accordance with the objectives after equalization of positions. Efforts are made by giving rewards to pegawai, submitting human resources to BKPSDM, helping each other in completing tasks, socialization related to job descriptions after equalization of positions.

**Keywords:** Effectiveness, Job Analysis, Human Resources.

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** (Berisi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu Instansi Pemerintahan menjadi masalah yang pelik dan diperlukan suatu aturan untuk mengelola hal ini. Dengan adanya peraturan dan standar operasional instansi pemerintahan diharapkan dapat meminimalisir ketidakteraturan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui efektifitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali.

**Metode:** Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Sumber data dilakukan dengan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan analisis data menggunakan Teknik kualitatif induktif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Morowali. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas analisis jabatan di DPMPTSP masih belum terlaksana dengan cukup baik dalam dimensi Produktivitas, Mutu dan Kualitas, Efisiensi, Fleksibilitas, dan Kepuasan. **Kesimpulan:** Terdapat hambatan dalam efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai seperti kurangnya antusias pegawai, sumber daya manusia yang terbatas, beban kerja yang berlebih, penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan belum diterapkan analisis jabatan sesuai dengan tupoksi setelah penyetaraan jabatan. Upaya yang dilakukan dengan pemberian reward kepada pegawai, mengajukan sumber daya manusia kepada BKPSDM, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, sosialisasi terkait uraian pekerjaan setelah penyetaraan jabatan.

**Kata kunci:** Efektivitas, Analisis Jabatan, Sumber Daya Manusia.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal sebagai ilmu atau seni mengelola proses secara efektif dan efisien menggunakan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan bisnis. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset instansi pemerintahan, berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan operasi dan produksi instansi pemerintahan, dan sangat penting bagi keberlanjutan pengembangan instansi pemerintahan, oleh karena itu merupakan indikator terpenting dalam sumber daya manusia (Syarif, et.al, 2022: 2).

Dalam prosesnya, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu Instansi Pemerintahan menjadi masalah yang pelik dan diperlukan suatu aturan untuk mengelola hal ini. Dengan adanya peraturan dan standar operasional instansi pemerintahan diharapkan dapat meminimalisir ketidakteraturan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Selain itu, dalam suatu instansi pemerintahan tiap Sumber Daya Manusia (SDM) wajib memiliki kemampuan dan ilmu yang sesuai dengan jabatan yang tengah diemban. Pada dasarnya, hal terpenting yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan terbesar pada instansi pemerintahan adalah memulai dengan apa yang paling mendukung visi dan misi instansi pemerintahan melalui Sumber Daya Manusia (SDM).

Di sisi lain, analisis jabatan juga diartikan sebagai proses yang dilakukan secara sistematis dalam menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang perlu dikuasai SDM untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa Analisis Jabatan ini sangat penting untuk diadakan agar dapat ditentukan kemampuan apa yang harus dimiliki SDM yang akan mengisi jabatan tertentu dalam instansi pemerintahan (Haryanto, 2021).

Manajemen aparatur sipil negara memiliki satu aspek yang menjadi grand desain pembangunan aparatur sipil negara 2020-2024 salah satunya yaitu perencanaan kebutuhan ASN. Dalam perencanaan kebutuhan ASN diperlukan analisis jabatan untuk menempatkan seorang pegawai yang harus sesuai dengan job description and job specification yang telah berpedoman kepada prinsip “the right man on the right place and the right man behind the job” (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, pasal 56 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”.

Analisis jabatan merupakan pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan pegawai. Analisis jabatan di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah sudah diatur dalam Permendagri Nomor. 35 Tahun 2012. Analisis jabatan diperlukan dalam rangka program penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendidikan yang berbasis pada kinerja. Aspek yang dianalisis adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjabarkan fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja. Instansi pemerintah wajib melakukan analisis jabatan. Analisis jabatan dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi dimana penerapan prinsip “the right man, in the right place and in the right time”. Penempatan pegawai yang tidak efektif akan menimbulkan berbagai permasalahan seperti yang diungkapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Secara garis besar Reformasi Birokrasi adalah salah satu upaya good governance yang wajib dijalankan oleh pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah seperti halnya dalam Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali. Fenomena di lapangan saat ini juga mencerminkan adanya pegawai masih belum efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaannya akibat dari belum terlaksananya analisis jabatan pada bagian penempatan pegawai dengan baik terlebih setelah adanya penyetaraan jabatan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional.

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

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan Analisis jabatan yang sepenuhnya belum diterapkan dengan baik oleh Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali tentunya akan menimbulkan berbagai permasalahan terlebih dalam menempatkan seorang pegawai. Salah satu permasalahan yang sering ditemui terkait penempatan seorang pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali masih terdapat permasalahan terkait penempatan ini. Dimana permasalahan tersebut beragam mulai dari penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang pernah ditempuh oleh pejabat, adanya jabatan yang kosong serta permasalahan terkait penempatan pegawai setelah adanya penyetaraan jabatan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional terlebih pelaksanaan penyetaraan jabatan dari struktural ke fungsional di DPMPSTP Kabupaten Morowali baru dilaksanakan pada akhir bulan November tahun 2021.

Berdasarkan data yang telah diuraikan di atas juga dengan memperhatikan prinsip “the right man, in the right place and in the right time”. Dimana adanya seorang pejabat yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan salah satunya adanya pejabat yang menduduki jabatan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan dan Umum yang latar belakang pendidikannya sarjana kesehatan masyarakat. Tentu dengan latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki akan menimbulkan berbagai permasalahan. Dengan berpedoman pada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang pegawai Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja serta Peraturan Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam analisi jabatan maupun sumber daya manusia. Penelitian pertama oleh Wahdati, et.al (2022) dengan judul “Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi” (Wahdati, et.al. 2022), menemukan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk

menduduki posisi kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan dilakukannya analisis jabatan akan dapat meningkatkan kompetensi organisasi.

Penelitian kedua oleh Ramdhani (2021) dengan “judul Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Subang” (Ramdhani, 2021), Menggunakan metode penelitian deskriptif yang menunjukkan hasil bahwa analisis jabatan telah dilaksanakan, akan tetapi hasil dari analisis jabatan belum dilaksanakan secara optimal dalam penempatan pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kab.Subang, hal ini dapat dilihat dari kriteria penilaian tentang analisis jabatan dalam penempatan pegawai yang masih rendah.

Penelitian ketiga oleh Anggraini, et.al. (2020) yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang” (Anggraini, et.al. (2020), menemukan bahwa job description dan job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang ini didominasi berasal dari job specification yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan, kepribadian dan minat dari setiap pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.

Penelitian keempat ditulis oleh Wiranda dan Johannes (2020), dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Analisis Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas pariwisata Kota Pematang siantar” Wiranda dan Johannes (2020), menemukan bahwa analisis jabatan (ANJAB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima ditulis oleh Mustafa Aenal Akhyar (2016) yang berjudul “Pelaksanaan Analisis Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Study Centre of Indonesia (SCI) Kota Makassar” Mustafa Aenal Akhyar (2016), menemukan bahwa analisis jabatan memberikan informasi tentang pekerjaan bagi perusahaan agar jabatan dapat ditempati oleh orang-orang yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah dibuat dengan efektivitas kerja yang meningkat dapat juga meningkatkan keuntungan dan mempertahankan keberlangsungan hidup Study Centre of Indonesia (SCI).

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

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni meminimalisir ketidakteraturan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan dengan mengetahui efektifitas analisis jabatan jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber data dilakukan dengan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan analisis data menggunakan Teknik kualitatif induktif. Metodenya yang digunakan menggunakan kualitatif deskriptif juga berbeda dengan penelitian Wahdati, et.al (2022), Ramdhani (2021), Anggraini, et.al. (2020), dan Mustafa Aenal Akhyar (2016).

#### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk efektifitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali

## **II. METODE**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif berlandaskan kepada filsafat post-positivisme, sebab berguna untuk meneliti pada obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) peneliti berkontribusi

sebagai instrument kunci, pengambilan sampel, sumber data dilakukan dengan purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Karena tujuan utama dalam penelitian kualitatif untuk membuat fakta/fenomena agar mudah dipahami (understandable) dan memungkinkan sesuai modelnya dapat menghasilkan hipotesis baru (Hennink, et.al, 2020)..

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dengan Teknik Purposive Sampling yang digunakan nantinya saat melakukan penelitian serta melihat Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di DPMPTSP Kabupaten morowali Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

#### 3.1. Sumber Daya Manusia Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Morowali

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia di DPMPTSP Kabupaten Morowali sebanyak 64 orang dimana terbagi atas 24 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40 orang pegawai honorer.

**Tabel 3.1.1**

**Daftar Latar Belakang Pendidikan PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Morowali**

NO	NAMA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	JURUSAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Nukrah, S.T.,M.Si	S2	Magister sains
2	Mustapa Ukas, S.E	S1	Ekonomi
3	Ni Wayan Endang, S.H.,M.Si	S2	Magister sains
4	Harman Nunu, S.E,M.Si	S2	Magister sains
5	Fatmawati Pombili, S.E.,M.Si	S1	Magister sains
6	Gafaruddin G. Mursad, S.T	S1	Teknik Sipil
7	Abdul Rahman Sudin, S.E	S1	Ekonomi
8	Abdin Samiun, S.E	S1	Ekonomi
(1)	(2)	(3)	(4)
9	Nurhayani R. Ali, S.STP	S1	Manajemen Pemerintahan

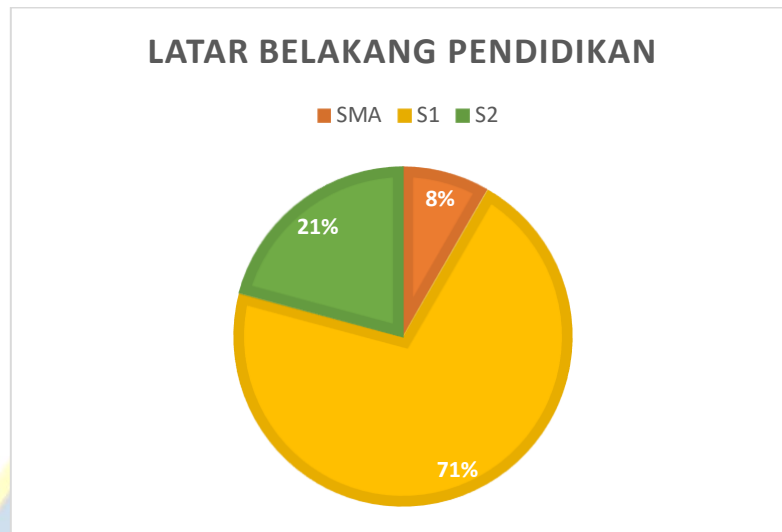
10	Kustinah Lumentut, S.E	S1	Ekonomi
11	Tulus Pratama, S.Ip., M.M	S2	Manajemen
12	Johansyah, S.T	S1	Teknik Sipil
13	Nova Wahab Rabbie, S.H	S1	Hukum
14	Rusna Zubair, S,Sos	S1	Ilmu Sosial
15	Nursanti, Skm	S1	Kesehatan Masyarakat
16	Sumiati Dj, S.E	S1	Ekonomi
17	Samra Briyanto, S.S.Ap	S1	Administrasi Publik
18	Mujarmin, S.Si, M.M	S2	Manajemen
19	Sariono Nunu, S.Ap	S1	Administrasi Publik
20	Irawati Idris Ilyas, S. Ip	S1	Ilmu Pemerintahan
21	Farhan Abdullah, S.I.Kom	S1	Ilmu Komunikasi
22	Dian Savitri, S.M	S1	Manajemen
23	Muhammad Ridwan Pusadan	SMA	IPA
24	Abdul Azis	SMA	IPA

*Sumber: DPMPTSP Kabupaten Morowali, 2022*

Berdasarkan tabel di atas jika dikelompokkan terdapat 21% dengan latar belakang pendidikan S2, 71% S1 dan 8% SMA. Dimana lebih banyak pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan dengan jenjang Strata 1 (S1) dengan berbagai jurusan. Adapun kelompok latar belakang Pendidikan terdapat dalam gambar 4.5 sebagai berikut:

**Gambar 3.1.1**

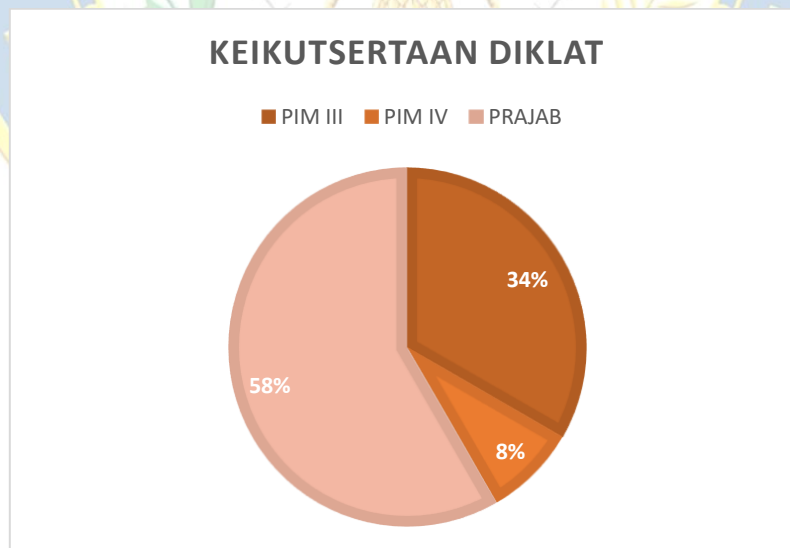
## Latar Belakang Pendidikan PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Morowali



Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023

Selain latar belakang Pendidikan, keikutsertaan diklat merupakan salah satu faktor penting untuk mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Keikutsertaan diklat PNS sebanyak 58% yang telah melaksanakan Prajab, 34% telah melaksanakan PIM III dan 8% PIM IV

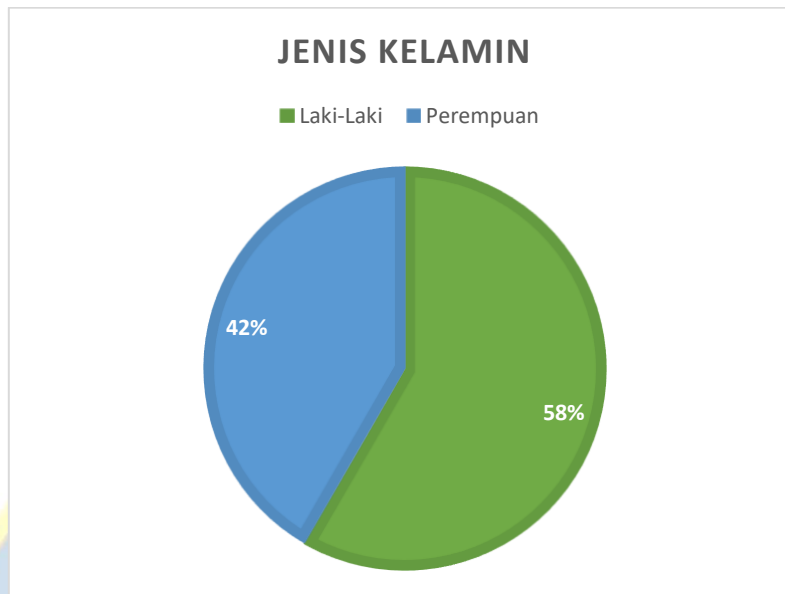
**Gambar 3.1.2**  
**Keikutsertaan Diklat PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Morowali**



Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023

**Gambar 3.1.3**

## Jenis Kelamin PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Morowali



Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023

### 3.2. Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali

Produktivitas pegawai bekerja sudah sesuai dengan analisis jabatan (Anjab) dan Analisis beban kerja (ABK) nya. Apalagi dengan adanya Anjab dan ABK pekerjaan dari pada pegawai menjadi lebih terstruktur dan terarah tujuan, sasaran dan objek kerjanya. Namun, dilihat dari kemampuan memenuhi beban kerjanya masih perlu di tingkatkan karena adanya peralihan dari struktural ke fungsional pada penyetaraan jabatan Anjab dan ABK nya belum sepenuhnya sempurna. Jadi pegawai sudah cukup produktif tetapi kerja yang dilakukan berlandaskan pada tupoksi pada Anjab dan ABK nya jabatan struktural sebelumnya.

Mutu dan Kualitas pegawai sudah memiliki kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Namun, meskipun sebagian besar pegawai memiliki kompetensi Pendidikan sebagian besar S1 dan dalam penempatannya belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang berdampak pada pengembangan kompetensi pegawai yang perlu diperhatikan serta perlu ditingkatkan.

Efisiensi dalam mengerjakan tugasnya pegawai belum bisa mengerjakan dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan beban berlebih sehingga sulitnya dalam mengatur waktu bekerja. Dapat dikatakan bahwa analisis jabatan yang ada belum efisien dikarenakan kurangnya sumber daya di DPMPTSP yang menyebabkan pegawai menanggung beban kerja berlebih.

Fleksibilitas pada efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai ditinjau dari dimensi fleksibilitas dikatakan belum cukup fleksibel dan perlu di tingkatkan. Pernyataan belum cukup fleksibel ini disebabkan karena dari kurangnya sumber daya manusia yang ada namun ketika diberikan beban kerja berlebih belum mampu menyelesaikan tidak sesuai dengan jam kerja yang ada. Penempatan kerja belum sesuai dengan latar belakang Pendidikan serta adanya jabatan yang kurang relevan di DPMPTSP kabupaten Morowali.



Kepuasan kinerja pelayanan yang diberikan oleh DPMPTSP sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya keluhan yang datang terkait pelayanan pegawai. Keluhan yang ada hanya terkait masalah konflik antar masyarakat dengan pemilik pertambangan/pemilik investasi.

### **3.3. Hambatan Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali**

- Kurangnya Antusias Pegawai, beberapa pegawai hanya sebagian kecil pegawai memiliki antusias yang kurang maksimal. Tetapi penyebab kurangnya antusias tersebut dikarenakan pada kepribadian pegawai itu sendiri.
- Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Terbatas, bahwa jumlah pegawai yang ada sangat minim. Hanya ada 23 PNS untuk mengisi 60 analisis jabatan di DPMPTSP. Hal ini tentu saja membuat banyak PNS yang harus saling mengerjakannya tupoksinya jabatan yang kosong sehingga menimbulkan beban kerja berlebih.
- Beban Kerja Yang Berlebih, beban kerja yang berlebih menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan tupoksinya dengan tepat waktu.
- Penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan, seringkali penempatan pegawai tidak disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan tugas kerja.
- Belum Diterapkan Analisis Jabatan Sesuai Dengan Tupoksi Setelah Penyetaraan Jabatan. Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di DPMPTSP Morowali termasuk salah satu daerah yang belum memiliki penjabaran yang jelas terkait tupoksi terbaru mengikuti penyetaraan. Masih banyaknya pegawai yang belum memahami tupoksi jabatan fungsional. Dikarenakan belum adanya penjabaran yang jelas terkait efektivitas analisis jabatan di OPD. Sehingga meskipun telah berganti jabatan, pegawai tetap mengemban tupoksi yang lama.

### **3.4. Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di DPMPTSP Morowali termasuk salah satu daerah yang belum memiliki penjabaran yang jelas terkait tupoksi terbaru mengikuti penyetaraan**

- Pemberian Reward Kepada Pegawai. Salah satu hambatan dalam efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai yaitu kurangnya antusias pegawai. Artinya bahwa pegawai harus menanggung banyak tugas kerja yang berbeda-beda membuat pegawai semakin lama tentu merasakan semakin jenuh dalam mengemban tugas yang diberikan.
- Mengajukan Tambahan Sumber Daya Manusia Kepada BKPSDM. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.
- Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas. Selain dari pada melakukan pengembangan kompetensi pegawai dengan pelatihan. Upaya dalam menyelesaikan beban berlebih pada pegawai dapat dilakukan dengan bergotongroyong menyelesaikan tugas secara bersama-sama.
- Pengembangan Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan Yang Dimiliki. Dengan adanya pengembangan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang di emban tentu mampu meningkatkan kualitas pegawai yang berada di DPMPTSP meskipun tidak sedikit yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan jabatan yang di emban.

- Sosialisasi Terkait Uraian Pekerjaan Setelah Penyetaraan Jabatan. analisis jabatan terbaru memiliki dampak yang baik di mana memangkas birokrasi. Dengan semakin sedikitnya urutan birokrasi akan meminimalisir korupsi. Tetapi dalam penerapannya masih terlalu terburu-buru. Seharusnya pemerintah melakukan sosialisasi kepada setiap daerah terkait jabatan fungsional dan tupoksinya sehingga peralihan dan penyetaraan ini dapat berjalan dengan efektif.

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

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi yang bertugas sebagai penggerak, pemikir, dan perencana segala kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan gambaran yang memberikan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting perannya di dalam setiap lembaga dan berguna untuk perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga (Sedarmayanti, 2006).

Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai dapat diketahui dengan tingkat produktivitas dari pegawai yang sesuai dengan Analisis. Kinerja pegawai dengan penggunaan Analisis jabatan tujuan, sasaran dan objek kerja menjadi lebih pasti. Sehingga pekerjaan pegawai menjadi lebih terukur dalam pencapaiannya dan di DPMPTSP sendiri kinerja pegawai sudah menyesuaikan dengan analisis jabatan yang ada. Mutu dan kualitas yang dimaksud adalah kualitas dari kinerja pegawai di DPMPTSP. Pegawai yang bekerja di DPMPTSP telah memiliki kompetensi dan kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Efisiensi analisis jabatan yang ada belum efisien dikarenakan kurangnya sumber daya di DPMPTSP yang menyebabkan pegawai menanggung beban kerja berlebih. Fleksibilitas kerja juga ditinjau dari penempatan jabatan pada sebuah divisi. Kepuasan DPMPTSP merupakan OPD pemerintah yang bertugas dalam memberikan jasa kepada publik atau masyarakat.

Layaknya program lainnya, efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten morowali ini juga masih memiliki beberapa hambatan, diantaranya adalah kurangnya antusias pegawai dalam bekerja mempengaruhi kinerja seseorang untuk semangat dan bekerja dengan berkualitas. Tetapi dalam DPMPTSP masih ada beberapa pegawai yang memiliki antusiasme yang kurang dikarenakan pada kepribadian pegawai itu sendiri. Hambatan yang kedua Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Terbatas membuat banyak PNS yang harus saling mengerjakannya tupoksinya jabatan yang kosong sehingga menimbulkan beban kerja berlebih. Hambatan ketiga Beban Kerja Yang Berlebih menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan tupoksinya dengan tepat waktu. Dan hambatan yang ke empat Penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan, Sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan tugas kerja. Hambatan Ke lima Belum Diterapkan Analisis Jabatan Sesuai Dengan Tupoksi Setelah Penyetaraan Jabatan Hal ini justru membingungkan pegawai karena tidak mengetahui tupoksi apa yang harus di kerjakan. Oleh karena itu jabatan fungsional Penjaminan Mutu Produk masih melaksanakan tupoksi pekerja terdahulunya.

Adanya program ini juga diharapkan secara jangka panjang mampu melakukan perencanaan analisis jabatan dengan lebih optimal agar terlihat penempatan formasi pegawai pada jabatan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Kemudian memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan jabatan yang telah di emban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, selain itu OPD tersebut perlu melakukan koordinasi lebih optimal dengan BKPSDM selaku instansi pemerintah penyedia keutuhan pegawai. Perlu adanya sosialisasi kembali mengenai uraian tugas kepada seluruh ASN di DPMPTSP Kabupaten Morowali agar Tupoksi yang dilaksanakan sesuai dengan analisis jabatan yang berlaku. Dan DPMPTSP menentukan analisis jabatan dalam penempatan pegawai berpatokan terhadap aplikasi yang sudah di sosialisasikan oleh MENPAN-RB yaitu aplikasi SIMONA ANJAB-ABK untuk melakukan analisis jabatan dalam menempatkan pegawai di tiap-tiap dinas yang berada di Kabupaten/Kota.

#### **4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)**

Penulis tidak menemukan faktor penghambat pada saat wawancara dengan PLT Kepala DPMPTSP Kabupaten Morowali, kepala Bidang Data Dan Sistem Informasi DPMPTSP Kabupaten Morowali, Jabatan fungsional Penjamin Mutu Produk DPMPTSP Kabupaten Morowali, dan Jabatan fungsional Analis Kebijakan DPMPTSP Kabupaten Morowali.

#### **IV. KESIMPULAN (5-10%)**

Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten morowali belum terlaksana dengan cukup baik dalam dimensi Produktivitas, Mutu dan kualitas, Efisiensi, Fleksibilitas, dan kepuasan. Hambatan Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten morowali yaitu: (a) kurangnya antusias pegawai, (b) sumber daya manusia (sdm) yang terbatas, (c) beban kerja yang berlebih, (d) penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, dan (e) belum diterapkan analisis jabatan sesuai dengan tupoksi setelah penyetaraan jabatan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten morowali yaitu: (a) pemberian reward kepada pegawai, (b) mengajukan tambahan Sumber Daya Manusia Kepada BKPSDM, (c) saling membantu dalam menyelesaikan tugas, (d) pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatan yang dimiliki., dan (e) sosialisasi terkait uraian pekerjaan setelah penyetaraan jabatan

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu wilayah saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Cresswel.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan efektifitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali.

#### **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Segenap Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali yang dengan ikhlas membantu dengan kemurahan hati dan kerja samanya telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sebagai tempat penulis untuk sharing ketika mengalami kesulitan. semua narasumber yang masih menyempatkan waktu untuk menerima penulis melakukan wawancara serta ketika penulis membutuhkan informasi dalam penulisan skripsi ini.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. BUKU**

- Atmoko, T. (2011). Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bandung: UNPAD
- Basri, Wahyu Saputra. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Artikel Ilmiah.
- Carlson, J. A. (2010). Avoiding Traps in Member Checking. *The Qualitative Report*, 15(5).
- Flippo, Edwin B. (2005). Manajemen Personalia Edisi Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fransiska Xaverius Sadikin. (2005). Tip dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas, dan Profitabilitas. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, L.J. dkk. 2000. organisasi Terjemahan. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Husnan, S. (2002). Manajemen Personalia, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali.
- Kotler, P. And Keller, Kevin L. (2016). Marketing Management, 15th Edition. New. Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Lindriati, Siti., Suntoro, Irawan., Pitoewas, Berchah. (2017). Pengaruh Sosialisasi dan Tingkat Pemahaman Masyarakat Terhadap Minat Pembuatan Akta Kematian di Desa Purworejo. *Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*
- Matindas. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, Vol. 7(5).
- Moekijat. 2008. Analisis Jabatan Penerbit : CV Mandar Maju
- Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung : Refika Aditama
- Muhajir. (2017). Buku guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Nafarin, M. (2007). Penganggaran Perusahaan. Penerbit: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada.

- Neuman, W.L. 2011. Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan kuantitatif. Bonson: Perso.
- Raharjo, Adisasmita. (2017). Pengelolaan Pendapat dan Anggaran. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Salim, Peter., dan Yeni Salim. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Modern English.
- Sedarmayanti. (2006). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Steers, Richard M. 2015, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Simangunsong, F. 2017. Metodologi Penelitian pemerintahan. Bandung : CV Alfabeta.
- Syarief. dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2017). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- ...(2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.  
Bandung: Alfabeta.
- ...(2020). Metode Penelitian Kualitatif (S.Suryandari (Ed.); ketiga. Bandung : Alfabeta
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: CV Citra Utama
- Siagian, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia, cet.ke 2 ed.3. Jakarta: Balai Pustaka.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Yahya, Yohannes. (2006). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

## **B. Jurnal Penelitian**

- Akhyar, Mustafa Aenal. 2021. Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Study Centre of Indonesia (Sci) Kota Makassar. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anggraini, Iga Rosa, Afifuddin, Hay. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, Vol. 14, No. 1, Tahun 2020, Hal: 25-31.
- Bakar, Resekiani Mas & St. Hadjar Nurul Istiqamah. 2021. Peningkatan Pengetahuan dan

Keterampilan dalam Melakukan Analisis Jabatan di Perusahaan. *Seminar Nasional 2021 : Prosiding Edisi 2*.

- Candra, Gerry, Endry Martius dan Faidil Tanjung. 2018. Efektivitas Kantor Pelayanan, Perizinan dan Penanaman Modal Kabupaten Solok dalam Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, Vol. 44, No. 2, Oktober 2018 : 155 – 166.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, ISSN: 1412-1271 (p); 2579-4248 (e). Vol. 21. No. 1. (2021). pp. 33-54.
- Haryanto, Didik. 2021. Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Vol 17 No 3 (2021): KINDAI.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. 2020. *Qualitative research methods*. Sage Pub.
- Khair, H., dan M.F. Arismunandar. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2): 273- 282.
- Komalasari, Shanty, Nida Urrahmah, Siti Maisarah. 2022. Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, Vol 8 No 1 2022.
- Kurniawati. 2018. Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3): 139-143.
- Muafi. 2018. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion: Analisis Jabatan dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and entrepreneurship*, 3(1): 43-53.
- Pratama, Aan Rio, Nurul Qomari, Bramastyo Kusumo Negoro (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark* Vol 3 Issue 3, 2017.
- Ramdhani, Rommy Mochamad. 2021. Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Subang. *Jurnal Al Amar*, Vol.2 No.3, Juni 2021.
- Rijali, Ahmad. 2018. Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018.
- Sukma, R.S., dan M.V.A Syah. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan dalam Suatu Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *Prosiding Seminal Nasional*: 131-135.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume. 9, No. 2.
- Wahdati, Anisya, Farida Octaviani, dan Shanty Komalasari. 2022. Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, Volume 7 Nomor 2 Edisi Agustus 2022.
- Wiranda Alfika dan Johannes W.P Purba. 2020. Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, Vol. 2 No. 1 (2020).