

ANALISIS JABATAN PADA PENGISIAN JABATAN STRUKTURAL DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PARIAMAN

Ahmad Iqbal

NPP. 30.0166

*Asdaf Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email:

ahmadiqbal.ia62@gmail.com

ABSTRACT

Background: *The author focuses on the problem, namely the application of job analysis that has not been optimally carried out by the Regional Secretariat of Pariaman City, especially in filling structural positions which causes a lack of employee mastery of the duties and functions of the positions held.* **Purpose:** *The purpose of this research is to identify how the implementation of job analysis in filling structural positions in the Regional Secretariat of Kota Pariaman, to know and analyze the supporting factors and inhibiting factors of job analysis in filling in structural positions in the Regional Secretariat of Kota Pariaman, to know and analyze efforts to overcome the inhibiting factors of job analysis in filling structural positions at the Regional Secretariat of Kota Pariaman.* **Method:** *The research method in this research is descriptive qualitative research with an inductive approach. Data collection techniques through interviews, observation, and documentation.* **Results/Findings:** *There are still structural officials who occupy a position but are not in accordance with the job specifications, this affects the performance of the employee. The importance of job analysis in an organization, especially in filling structural positions, so that you can work optimally and professionally so that you can quickly achieve the goals of the organization.* **Conclusion:** *The results of this study show that job analysis in filling structural positions at the Regional Secretariat of Kota Pariaman is still not good according to the position analysis theory by Thomas H Stone in Moekijat. Supporting factors and inhibiting factors for job analysis in filling structural positions at the Regional Secretariat of Kota Pariaman. Efforts made to overcome the inhibiting factors are to reinforce the results of job analysis and to be able to apply them to filling structural positions.*

Keywords: *Job Analysis, Position Filling, Structural Officers*

ABSTRAK

Latar Belakang : Penulis berfokus pada permasalahan yaitu penerapan analisis jabatan yang belum optimal dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kota Pariaman terutama pada pengisian jabatan struktural yang menyebabkan kurangnya penguasaan pegawai terhadap tupoksi jabatan yang dimiliki. **Tujuan** : Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi bagaimana pelaksanaan analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman, mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman, mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi faktor penghambat analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. **Metode** : Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan**: Masih ada pejabat struktural yang menduduki suatu jabatan tapi belum sesuai dengan spesifikasi jabatan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Pentingnya analisis jabatan dalam suatu organisasi terutama pada pengisian jabatan struktural, agar dapat bekerja dengan maksimal dan profesional sehingga dapat dengan cepat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. **Kesimpulan** : Hasil penelitian ini menunjukkan analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman masih belum baik yang ada pada teori analisis jabatan oleh Thomas H Stone dalam Moekijat. Faktor pendukung dan faktor penghambat analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat ialah mempertegas hasil analisis jabatan dan dapat menerapkannya pada pengisian jabatan struktural.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Pengisian Jabatan, Pejabat Struktural

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Analisis jabatan adalah salah satu bentuk cara yang dibuat dengan sistematis bertujuan untuk menganalisa serta mengidentifikasi persyaratan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dalam menduduki sebuah jabatan sehingga pemegang jabatan tersebut mampu menjalankan pekerjaan dengan profesional. Analisis jabatan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja pegawai, evaluasi ini dapat dilaksanakan sekali dalam setahun tapi kembali kepada organisasi yang akan melakukan penilaian. Penilaian kinerja pegawai tersebut dapat menjadi acuan bagi badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan, pangkat serta golongan bagi seorang pegawai. Penempatan aparatur pada setiap jabatan perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Kesesuaian keterampilan dan keahlian yang dimiliki sekiranya mampu menguasai jabatan yang diberikan. Analisis jabatan diperlukan dalam organisasi untuk pembentukan kelembagaan yang lebih komprehensif, kepegawaian dan ketatalaksanaan, serta pelatihan tentang kinerja untuk menciptakan aparatur yang berkompeten.

Pengertian jabatan struktural menurut PP nomor 13 tahun 2002 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Sekretariat daerah Kota Pariaman telah melaksanakan pengisian jabatan struktural sesuai dengan analisis jabatan akan tetapi masih belum optimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pejabat struktural di Sekretariat daerah Kota Pariaman terdapat 2 orang kepala bagian yang kurang sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang ditempuh. Hal tersebut menjadikan peneliti tertarik dalam menulis penelitian ini.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil

Permasalahan yang berkaitan dengan analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman yaitu kurangnya keterbukaan terhadap pemilihan pejabat struktural tanpa memperhatikan syarat jabatan, hal ini menimbulkan kecurigaan dari setiap pegawai adanya sistem kedekatan atau sistem politik yang mempengaruhi pimpinan dalam pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Tidak hanya itu dengan demikian maka pejabat yang terpilih dipaksa untuk menguasai jabatan yang diduduki dengan belajar ortodidak dikarenakan keterbatasan pelatihan ataupun diklat. Kesesuaian pejabat dengan jabatan ini tidak hanya diukur dari segi latar belakang pendidikan saja melainkan termasuk pengalaman kerja, diklat atau pelatihan, dan pangkat dan golongan. Hal tersebut dapat menjadi penentu cocok atau tidaknya pejabat tersebut dalam mengemban suatu jabatan struktural. Pemilihan pejabat struktural yang kurang jelas ini dapat berdampak kepada kinerja dari pejabat tersebut sehingga akan terhambat proses jalannya pemerintahan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan analisis jabatan sebagai referensi atau perbandingan untuk dijadikan sebagai acuan. Penelitian dari Yunanik (2013) melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Analisis Jabatan Dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju Stem Akamigas”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan penerapan analisis jabatan untuk menyiapkan organisasi akamigas menuju stem akamigas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif – analitis, Teknik Pengumpulan data studi kasus dengan mengumpulkan bahan melalui teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil pelaksanaan penelitian ini menunjukkan bahwa pemegang jabatan di STEM “ Akamigas” sudah memahami dari hasil analisis jabatan yang sudah ada akan tetapi belum melaksanakan hasil dari analisis jabatan secara benar dikarenakan belum ada pemahaman tentang tanggung jawab setiap jabatan, Standar Kinerja Jabatan belum dilakukan dengan benar, pencapaian kinerja yang belum pernah dinilai.

Penelitian dari Windry Setyaning Warsito (2018) melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan analisis jabatan dalam penempatan pegawai di bagian kepegawaian sekretariat DPRD Kota Bandung, Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara dan observasi. Teknik pengambilan data yaitu dengan mengumpulkan bahan dengan observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah analisis jabatan telah dilaksanakan akan tetapi belum optimal hal ini dapat dilihat dari kriteria penilaian tentang analisis jabatan dalam penempatan pegawai yang masih rendah, secara keseluruhan rata-rata jawaban responden sebesar 39,58% “kurang memuaskan”. Hal ini dikarenakan beberapa faktor penghambat seperti penempatan pegawai masih mengacu pada sistem senioritas, SDM yang dibutuhkan kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan organisasi, kurangnya data-data informasi pegawai pendukung dalam penempatan pegawai.

Penelitian dari Risma (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil

Negara Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto”. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari analisis jabatan terhadap pengembangan pegawai dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan pertanyaan atau kuisioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel analisis jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, Variabel analisis jabatan, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Penelitian dari Oriza Sativa (2022) dengan judul “Peranan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana peranan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Serta untuk menganalisis kendala dalam peranan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data melalui metode dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan penerapan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai berupa isi jabatan (job content) di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara sudah baik. Isi jabatan (job content) berupa tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan maupun kondisi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara sudah dilaksanakan sesuai hasil deskripsi jabatan. Selain itu, pemanfaatan isi jabatan (job content) sebagai landasan untuk melaksanakan syarat lingkungan kerja serta landasan untuk pemenuhan kebutuhan peralatan, juga sudah dilakukan. Namun penerapan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai berupa kualifikasi jabatan (job specification) di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara belum optimal. Indikasi hal tersebut adalah bidang ilmu atau jurusan pendidikan, pengalaman kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara belum sesuai dengan spesifikasi jabatan (job specification).

Penelitian dari Sri Wanto Mamonto, Andi Syarifuddin dan Rusdiah Hasanuddin (2021) dengan judul penelitian yaitu “pengaruh analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota makassar”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah variabel analisis jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung $6,761 > ttabel 1,671$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Variabel analisis beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung $2,163 > ttabel 1,671$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,035. Selanjutnya variabel analisis jabatan (X1) dan analisis beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil Fhitung $3,263 > Ftabel 3,15$ dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan oleh R sebesar 0,473 berarti hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 47,3% dan R square sebesar 0,224 yang berarti hanya 22,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana fokus penelitian yang dilakukan penulis berbeda dari penelitian sebelumnya selain itu lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Selain itu terdapat perbedaan teori yang digunakan dalam kedua penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, dan juga terdapat perbedaan hasil penelitian yang akan dijelaskan pada bab 4. Peneliti ingin menjadikan dua penelitian ini sebagai penguat penelitian yang akan dilakukan dalam Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Karena penelitian tersebut dapat menjadi cerminan untuk dipelajari lebih lanjut bagaimana pengisian jabatan struktural apakah sudah sesuai dengan analisis jabatan dan untuk mengetahui bagaimana kebijakan yang dibuat dengan mempertimbangkan berbagai kondisi dan kebutuhan yang diterapkan untuk penelitian yang akan dilakukan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman, mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman, mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi faktor pengambat Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

II. METODE

Menurut Fernandes Simangunsong (2017:231), data yang didapat dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata bukan angka yang diperoleh dari hasil dari wawancara dan didukung dengan catatan dari hasil lapangan, dokumentasi, rekaman, dan pendukung lainnya. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif karena penelitian kualitatif mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data lalu menafsirkan kedalam analisis dan perumusan terhadap masalah yang ditemukan di lapangan. Sehingga dengan begitu hasil yang telah diperoleh akan diolah menjadi suatu laporan penulisan dalam bentuk kata, hal tersebut akan menjelaskan atau mendeskripsikan berdasarkan gambaran yang telah terusun secara teratur, faktual dan tepat sesuai dengan keadaan, kemudian dapat ditarik kesimpulan atau pemecahan masalah yang bersifat umum mengenai penghambat Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Sekda Kota Pariaman, Sekretaris BKPSDM Kota Pariaman, Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum, Kepala Bagian Administrasi Pembangunan, Kepala Bagian Organisasi, Kepala Bagian Umum, dan Pegawai Fungsional Analisis Kebijakan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman menggunakan teori dari *Thomas H Stone* dalam bukunya *Understanding Personnel Management*, oleh moekijat (2011 : 48). Teori tersebut mengemukakan analisis jabatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam bidang perencanaan dan penyusunan tenaga kerja, pengembangan pegawai dan pemeliharaan pegawai. Adapun pembahasannya dapat dilihat dalam sub bab berikut :

3.1 Perencanaan dan Penyusunan Tenaga Kerja

Pada perencanaan dan penyusunan tenaga kerja Sekretariat Daerah Kota Pariaman sudah melaksanakan sesuai dengan prosedur analisis jabatan, dimana terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga kerja dan seleksi. Pemilihan pegawai berdasarkan seleksi cpns dari pusat yang memenuhi kebutuhan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Perencanaan dan Penyusunan tenaga kerja ini perlu dilaksanakan untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas dan dapat bekerja dengan profesional untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Pada penyusunan tenaga kerja sama halnya dengan pengisian jabatan struktural dengan berdasarkan analisis jabatan yang dapat disesuaikan dengan syarat jabatan yang berlaku seperti latar belakang pendidikan, pangkat dan golongan, pengalaman kerja, dan pelatihan atau diklat. Syarat jabatan tersebut menjadi tolak ukur peneliti dalam melakukan penelitian Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural Di Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

3.2 Pengembangan Pegawai

Sekretariat Daerah Kota Pariaman sudah melakukan pengembangan pegawai secara transparan dengan memberikan bekal pelatihan terhadap aturan dan standar-standar dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan jika terdapat pengajuan dari pimpinan dan juga orang terkait. Dalam hal ini banyak pegawai yang memiliki pelatihan-pelatihan guna menyesuaikan kemampuan yang digunakan dalam pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Pengembangan pegawai sebenarnya sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Salah satu indikatornya ialah upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan yang lebih baik. Dalam proses pengembangan pegawai pimpinan memiliki kriteria khusus untuk menyeleksi pegawai untuk mengisi suatu jabatan di organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keahlian dan kecakapan yang lebih serta menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan sehingga cocok untuk mengisi jabatan yang tersedia.

3.3 Pemeliharaan Pegawai

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi harus memperhatikan pemeliharaan pegawai karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepada semangat kerja, loyalitas dan sikap dari pegawai itu sendiri. Jika disiplin pegawai menurun maka pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik akan menjadi kurang untuk mencapainya tujuan dari organisasi. Pemeliharaan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Pariaman berjalan kondusif karena adanya kesadaran pegawai untuk meningkatkan

kedisiplinan, mental dan sikap yang baik kepada pimpinan, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Analisis jabatan merupakan suatu fasilitator yang dapat menentukan penempatan pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki agar proses jalannya suatu organisasi dapat berjalan dengan baik serta dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan sangat pentingnya analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Hakikatnya setiap pegawai memiliki jabatan karena mereka dipilih sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi. Prinsip penempatan menurut A.W. Widjaja adalah *the right man on the right place* (penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Penulis menemukan temuan penting yakni pemilihan pejabat struktural di sekretariat daerah kota pariaman masih kurang sesuai dengan syarat jabatan pada analisis jabatan. Sama halnya dengan penelitian oleh Windry Setyaning Warsito (2018) masih belum optimal dalam melaksanakan analisis jabatan khususnya pada penempatan pegawai.

Pada pengisian jabatan struktural ternyata tidak harus memperhatikan latar belakang pendidikan, melainkan pengalaman kerja dari seorang pejabat juga jadi bahan pertimbangan karena sudah memiliki rasa kepemimpinan untuk memimpin suatu bagian. Dalam pemilihan pejabat struktural ini tidak adanya seleksi yang jelas dan kurangnya keterbukaan pimpinan sehingga menimbulkan kecurigaan pegawai lainnya adanya kedekatan internal untuk mengisi jabatan struktural tersebut

IV. KESIMPULAN

Analisis jabatan yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kota Pariaman khususnya pada pengisian jabatan struktural masih belum baik yang ada pada teori analisis jabatan oleh *Thomas H Stone* dalam Moekijat. Faktor pendukung dan faktor penghambat analisis jabatan pada pengisian jabatan struktural berasal dari internal dan eksternal Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat ialah meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai dengan mempertegas analisis jabatan

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Pemerintahan Kota Pariaman sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat *Thomas H Stone* dalam Moekijat.

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 Analisis Jabatan Pada Pengisian Jabatan Struktural di Sekretariat Daerah Kota Pariaman untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima kasih ditujukan kepada Pemerintah Daerah Kota Pariaman dalam hal ini Sekretariat Daerah Kota Pariaman yang telah bersedia menjadi lokasi penelitian penulis, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Moekijat. 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung:CV.Mandar Maju

Mamonto, Sri Wanti, Andi Syarifuddin, Rusdiah Hasanuddin. (2021). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar*. Jurnal Ilmiah Pascasarjana STIE YPUP Makassar Vol 2 No 1 Juni 2021.

Risma. (2020). *Pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi aparatur sipil negara pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten jeneponto*.

Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodelogi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Warsito, Windry Setyaning. (2018). *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat Dprd Kabupaten Bandung*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol 2 No 3.

Yunanik. (2013). *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju STEM*. Jurnal Bisnis Strategi Vol 22 No 2.

