

**ANALISIS JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PAMEKASAN  
PROVINSI JAWA TIMUR**

Alfiyan Ferdiansyah

NPP. 31.0511

*Asdaf Kabupaten Pamekasan, Provinsi Jawa Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor publik*

Email : Alfiyanferdi01@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Busiri, S.Pdi, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem (GAP):** Job Analysis is carried out to find out information about a particular position, this information includes duties, responsibilities and working conditions related to aspects of work in an organization as well as the qualifications of employees in that position. At the Personnel and Human Resources Development Agency of Pamekasan Regency, out of 46 employees, there are 20 employees who have an educational background that is not in accordance with the position they are holding so that it affects their duties and performance abilities. **Purpose:** This research aims to understand how job analysis is carried out at the Pamekasan Regency Personnel and Human Resources Development Agency. **Method:** This qualitative research method applies a descriptive approach with an inductive approach. **Results/Findings:** The research results show that the implementation of job analysis at the Pamekasan Regency Personnel and Human Resources Development Agency has still not reached the optimal level. **Conclusion:** Of the six existing research indicators, three of them are still not good, namely in the aspects of duties and responsibilities carried out by each employee, formal educational background that is not appropriate or not linear with the position held, thus affecting the ability and competence of employees. Obstacles faced include the inadequate quality of human resources as well as proposals for additional employees to fill vacant positions that have not received approval from the Regent of Pamekasan Regency. Efforts made are to provide opportunities for ASN employees to participate in training, outreach and technical guidance. Regarding the shortage of human resources, the Pamekasan Regency Personnel and Human Resources Development Agency is trying to coordinate with the Provincial Personnel Agency.

**Keywords:** Analysis, Job, and Human Resources Development

## ABSTRAK

**Permasalahan (GAP):** Analisis Jabatan dilakukan untuk mengetahui informasi suatu jabatan tertentu, informasi tersebut meliputi tugas, tanggung jawab dan kondisi kerja yang berhubungan dengan aspek pekerjaan dalam suatu organisasi serta kualifikasi pegawai jabatan tersebut. Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Pamekasan dari 46 pegawai terdapat 20 pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang di ampuhnya sehingga berpengaruh pada tugas dan kemampuan kinerjanya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana analisis jabatan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan. **Metode:** Metode Penelitian kualitatif ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan masih belum mencapai tingkat optimal. **Kesimpulan:** Dari enam indikator penelitian yang ada, menghasilkan tiga diantaranya masih belum baik yaitu pada aspek tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh tiap pegawai, latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai atau tidak linier dengan jabatan yang di emban, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan dan kompetensi pegawai.. Hambatan yang dihadapi meliputi kualitas sumber daya manusia yang belum memadai serta usulan penambahan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan yang belum mendapatkan persetujuan dari Bupati Kabupaten Pamekasan. Upaya yang dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai ASN untuk mengikuti pelatihan, sosialisasi, dan bimbingan teknis. Terkait kekurangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan berupaya berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.

**Kata kunci :** Analisis, Jabatan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia dalam memperbaiki sistem pemerintahan penting untuk melakukan reformasi birokrasi di semua tingkatan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Proses ini dilakukan secara bertahap sebagai bagian dari agenda nasional. Pemerintah telah menunjukkan keseriusannya terhadap reformasi birokrasi dengan menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, terdapat delapan area reformasi birokrasi diantaranya tentang penataan SDM dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014. Langkah ini mencerminkan keseriusan pemerintah dalam memberikan landasan yang kokoh bagi perbaikan birokrasi di Indonesia. Tujuan utama reformasi birokrasi adalah menciptakan ASN yang memiliki profesionalisme, karakter, integritas, kinerja tinggi, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Keberhasilan reformasi birokrasi sangat bergantung pada keberadaan aparatur sipil negara yang profesional. Untuk

mencapai standar profesionalisme yang diinginkan, pegawai pemerintah harus memenuhi kriteria pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang di emban. Proses ini dimulai dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Ketersediaan pegawai tersebut tentu bermula dari perencanaan kebutuhan yang akurat. Sesuai dengan Pasal 56 ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap instansi Pemerintah diwajibkan untuk Merencanakan Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan evaluasi beban kerja. Rincian perencanaan kebutuhan ini kemudian dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Komitmen pemerintah untuk merubah menjadi lebih baik proses perencanaan kebutuhan pegawai dapat dilihat dari upaya terbaru mereka dalam mengatur pelaksanaan analisis jabatan. Langkah ini dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 yang mengarahkan langkah-langkah dalam melakukan analisis jabatan.

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

Analisis jabatan membantu organisasi dalam merencanakan kebutuhan SDM. Perencanaan Sumber Daya Manusia berhubungan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan yang diperlukan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan di masa yang akan datang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. Khususnya di Kabupaten Pamekasan aspek aspek yang mendukung segala bentuk dan fungsi dari BKPSDM Kabupaten Pamekasan haruslah berkualitas dan mumpuni salah satunya adalah sumber daya manusianya. Dari 46 pegawai yang ada terdapat 20 pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang di ampuhnya sehingga berpengaruh pada tugas dan kemampuan kerjanya.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahul. Pertama penelitian Jessica F. dan Tonapa , Reinita Az-zahra Malik (2023) dengan Judul “Penyusunan Analisis jabatan dan Analisis beban Kerja Pada Seksi Penangan Fakir Miskin Pedesaan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi selatan”. Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan Penelitian Kualitatif dengan fokus pada analisis jabatan dan evaluasi beban kerja, yang menghasilkan 17 poin informasi jabatan. Pedoman untuk analisis jabatan dan evaluasi beban kerja didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020. (F. Tonapa & Az-zahra Malik, 2023). Kedua Penelitian oleh Muhammad Zul Adha (2022) dengan Judul “Analisis Jabatan Dalama Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun

analisis tersebut sudah dilakukan dengan baik, masih ada ruang untuk perbaikan yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antara persyaratan jabatan dan kemampuan pegawai dengan standar pendidikan dan pengalaman pelatihan yang diterapkan bagi pegawai negeri sipil. (Adha, 2022). Ketiga penelitian oleh Nela Silvia, H. Suroso dan Maman Mulya Karnama (2023) Dengan judul “Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Coffeeshop Di Nictor Coffee & Roastery”. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan Analisis Jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan belum optimal. Konsekuensi dari kurangnya pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan adalah pengaruh terhadap konsistensi produk, seperti variasi rasa kopi yang dikeluhkan oleh pelanggan. (Sivia et al., 2023). Keempat penelitian oleh Youke L. H. Lumataw, R. G. A. Massie dan J. M. L. Umboh (2014) dengan judul “Gambaran Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Promosi Pegawai Pada Jabatan Struktural Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2014”. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses penetapan analisis jabatan telah dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo, proses penetapan persyaratan jabatan belum dilaksanakan secara menyeluruh. Proses rekrutmen lebih menekankan pada persyaratan administratif kepegawaian daripada aspek lainnya. Proses seleksi calon pejabat belum sepenuhnya memenuhi standar normatif, demikian juga dengan proses penempatan dan promosi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. (Lumataw et al., 2014). Kelima penelitian oleh Lilik Sofianiyatin dan Devi Irmawati (2023) dengan judul “Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Insani” Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa analisis jabatan dapat berperan penting pada saat rekrutmen karyawan. Dengan adanya penjelasan analisis jabatan pada calon karyawan dapat mengungkapkan kewajiban yang harus dijalankan sebelum menerima pekerjaan tersebut. (Lilik Sofianiyatin, 2023)

Keenam penelitian oleh Iga R. A Afiuddin dan Hayat (2020) dengan judul “Pengaruh analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang“. Metode yang digunakan adalah regresi dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *variable job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan *Variabel job Description* dan *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. (Anggraini et al., 2020). Ketujuh penelitian oleh Junaidin (2016) dengan judul “Proses Analisis Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima“. Metode yang digunakan adalah Kualitatif Deskriptif. Hasil penelitian terdapat 3 tahap penting dalam proses analisis jabatan, yaitu (1) mengumpulkan informasi, (2) menganalisis dan mengelola informasi jabatan, dan (3) menyusun informasi jabatan dalam suatu format yang baku. Analisis jabatan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan uraian jabatan yang baik pula, dan kemudian dapat dijadikan bahan baku yang baik untuk proses pengelolaan Sumber Daya Manusia yang lain (evaluasi jabatan, rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, penyusunan kompetensi, pelatihan).

(Sudarmin, 2018). Kedelapan penelitian oleh Nicolas, Lourentius B (2017) dengan judul “Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)“. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang telah terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan hasilnya sudah diterapkan pada kegiatan manajemen kepegawaian namun belum sepenuhnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai juga patut dipertimbangkan dalam penempatan selain penyesuaian tingkat keahlian dan latar belakang pendidikan. (Nicolas, 2017). Ke Sembilan penelitian oleh Shinta T. Abdul H dan Irwan N. (2021) dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)“. Metode yang digunakan metode penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. bahwa variabel uraian jabatan dan persyaratan jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (Tanumihardjo et al., 2013). Ke sepuluh penelitian oleh Ferdinanta G (2020) dengan judul “Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo“. Metode yang digunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang dapat menggambarkan tentang kondisi objek penelitian. Hasil kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa analisis jabatan sangat diperlukan dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Hasil yang diperoleh pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo menunjukkan bahwa analisis jabatan sudah dilakukan dengan baik walaupun masih ditemukan kekurangan yang harus diperbaiki kedepannya. (Ferdinanta G, 2020)

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

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Analisis Jabatan Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur, berbeda dengan penelitian Shinta, Iga, Afiuddin dkk. Penelitian ini menggunakan pendapat dari teori Analisis Jabatan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti. (Sedarmayanti, 2016)

1. Proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu.
2. Proses sistematis menekankan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Terdapat dua dimensi yang peneliti ambil dari teori tersebut yaitu identifikasi jabatan dengan tiga indikator yaitu Identifikasi jabatan, ringkasan Jabatan dan tugas Jabatan. Kemudian dimensi Spesifikasi Jabatan dengan tiga Indikator yaitu Persyaratan Pendidikan, kemampuan/kompetensi dan Standar Kinerja.

## 1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Analisis Jabatan di badan kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur, apa faktor penghambat dan Upaya apa yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam analisis Jabatan.

## II. METODE

Penelitian merupakan suatu proses untuk memecahkan masalah berdasarkan data yang di peroleh dari lapangan (Nurdin & Hartati, 2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, Siyoto dan Sodik yang menyatakan “Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti sangat penting kedudukannya karena penelitian kualitatif merupakan studi kasus, maka semua hal terkait penelitian tergantung pada kedudukan peneliti”. (Siyoto, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan wawara. Setelah data yang di perlukan sudah ada kemudian peneliti menggabungkannya dengan teknik triangulasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis berdasarkan model yang dijelaskan oleh Sugiyono yang mencakup langkah-langkah seperti mereduksi data, yakni tahap pengumpulan data (*collection*), penyederhanaan data (*reduction*), penyajian data (*display*), dan verifikasi data (*verification*). (Sugiyono, 2016)

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan

Dale Yoder dalam Mangkunegara (2013:13) mengemukakan “Job analysis is the procedure by which the facts with respect to each job are systematically, discovered and noted. It is sometimes called ‘job study’ suggesting the care with which tasks, processes, responsibilities and personnel requirements are investigated”. Berdasarkan pendapat Dale Yoder tersebut Mangkunegara (2013:13) menyimpulkan Analisis jabatan adalah suatu metode yang melibatkan pengumpulan dan pencatatan fakta yang terkait dengan setiap jabatan. Proses ini biasa disebut sebagai studi jabatan, yang mempelajari tugas, prosedur-prosedur, tanggung jawab, dan kebutuhan tenaga kerja yang terkait dengan suatu jabatan. (mangkunegara, 2013). Dalam hal ini Penulis akan menggunakan teori Analisis Jabatan yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2016). Terdapat dua dimensi yang peneliti ambil dari teori tersebut yaitu identifikasi jabatan dengan tiga indikator yaitu Identifikasi jabatan, ringkasan Jabatan dan tugas Jabatan. Kemudian dimensi Spesifikasi Jabatan dengan tiga Indikator yaitu Persyaratan Pendidikan, kemampuan/kompetensi dan Standar Kinerja.

#### 3.1.1 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah dokumen yang berisi informasi mengenai tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang terkait dengan dengan suatu pekerjaan atau jabatan

tertentu. Berikut adalah beberapa indikator yang berhubungan dengan deskripsi jabatan dalam analisis jabatan di BKPSDM kabupaten Pamekasan yakni ringkasan jabatan, identifikasi jabatan dan tugas yang dijalankan.

1. Identifikasi Jabatan

Pelaksanaan analisis jabatan penting untuk dilakukan identifikasi jabatan dengan cermat yang mencakup informasi jabatan dari setiap pegawai yang nantinya akan mempermudah pengenalan jabatan. Hasil Analisis menegaskan bahwa identifikasi jabatan yang digunakan sebagai standar dalam persyaratan kualifikasi jabatan sangat penting. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan telah memenuhi salah satu tahap dalam analisis jabatan, yaitu mengidentifikasi jabatan dan kualifikasinya, yang terdokumentasi melalui Struktur Organisasi Tata Kerja.

2. Ringkasan Jabatan

Proses penulisan ringkasan jabatan menghasilkan deskripsi pekerjaan yang mencakup seluruh tugas yang dilakukan oleh pemegang jabatan, mulai dari pengolahan bahan kerja hingga menghasilkan output dengan menggunakan alat kerja dalam konteks yang telah ditentukan. Setiap pegawai harus memiliki pemahaman yang baik terkait ringkasan jabatan dan deskripsi pekerjaan yang terkait dengan jabatan dan tugasnya. Terkait dengan ringkasan jabatan pegawai BKPSDM Kabupaten Pamekasan telah menunjukkan pemahaman yang baik terhadap deskripsi pekerjaan mereka. Hal tersebut berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka.

3. Tugas yang Dijalankan

Dalam pelaksanaan tugas pegawai, terdapat keterkaitan antara tugas yang dilakukan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Ini merujuk pada spesifikasi rinci tentang tugas dan tanggung jawab yang diuraikan secara rinci, sehingga memudahkan pemahaman dan pelaksanaan dengan lebih efisien. Semua informasi tentang tugas, fungsi, dan tanggung jawab telah tercatat dengan jelas. Namun, pegawai di BKPSDM Kabupaten Pamekasan tidak sepenuhnya memahami tugas mereka dengan baik. Mereka berkerja cenderung mengikuti rutinitas harian tanpa memperhatikan tugas-tugas lain yang sebenarnya juga menjadi tanggung jawab mereka. Akibatnya, pekerjaan seringkali tidak terselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. pegawai di BKPSDM Kabupaten Pamekasan belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang mengakibatkan pelaksanaan tugas yang belum optimal.

Berdasarkan penjelasan pada setiap indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Pelaksanaan Deskripsi Jabatan sudah berjalan cukup baik. Dua dari tiga indikator penelitian pada dimensi Deskripsi Jabatan menunjukkan hasil yang memuaskan, terutama pada aspek identifikasi jabatan dan ringkasan jabatan. Namun, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan pelaksanaan pada tugas yang dilakukan.

### 3.1.2 Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan memberikan deskripsi mengenai individu yang akan melaksanakan tugas tersebut serta faktor-faktor manusia yang diperlukan untuk sukses dalam jabatan tersebut. Berikut adalah beberapa indikator yang berhubungan dengan spesifikasi jabatan dalam analisis jabatan pegawai di Badan kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan yakni yakni persyaratan pendidikan, Standar kinerja dan kemampuan/kompetensi.

#### 1. Tugas yang Dijalankan

Pendidikan calon pegawai harus dipertimbangkan dengan cermat dan dijadikan sebagai standar penempatan pegawai agar sesuai dengan kapabilitas mereka. Bagian ini menjelaskan formasi pegawai yang telah ditetapkan untuk setiap jabatan saat ini dengan memperhitungkan pendidikan para pelaksana jabatan. formasi pegawai yang telah ditetapkan untuk setiap jabatan di BKPSDM Kabupaten Pamekasan, Dilihat dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki, masih belum memenuhi persyaratan yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena Latar belakang pendidikan setiap pegawai tidak terlalu menjadi perhatian utama, sehingga pimpinan perlu merekrut pegawai, yang berkompeten untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan.

#### 2. Kemampuan / Kompetensi

Kemampuan pegawai dalam berbagai aspek, termasuk kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, memainkan peran penting dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Ini berdampak langsung pada standar kualitas pegawai, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, manajemen kinerja, sikap, komunikasi, serta penerapan dan pengembangan keterampilan. kemampuan dan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari kesulitan yang beberapa pegawai hadapi dalam menyelesaikan tugas mereka. Namun, di sisi lain, pegawai tetap mempertahankan semangat untuk meminta bantuan dan arahan dari rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas mereka. Kapasitas, kemampuan, dan kompetensi yang masih belum optimal pada pegawai BKPSDM Kabupaten Pamekasan di buktikan dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang atau jabatan yang dipegang belum diikuti oleh seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan. Dari 46 pegawai yang ada hanya 14 pegawai yang terdata pernah mengikuti diklat pelatihan.

#### 3. Standar kinerja

Standar kinerja memberikan pedoman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari individu, tim, atau organisasi. Penetapan standar kinerja memberikan panduan tentang tingkat pencapaian yang diinginkan oleh suatu organisasi dalam berbagai aspek kinerja. pengetahuan tentang standar kinerja oleh setiap pegawai tidak hanya penting untuk pencapaian tujuan individu, tetapi juga penting untuk keberhasilan keseluruhan organisasi. dalam hal ini pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan

sudah memenuhi standar dalam tugas yang di kerakan namun masih ada kendala terkait waktu penyelesaiannya sehingga hal tersebut dapat mengganggu tim secara keseluruhan.

Dari penjelasan pada setiap indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi Spesifikasi Jabatan dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Ini terbukti dari fakta bahwa ketiga indikator penelitian pada dimensi Spesifikasi Jabatan menunjukkan bahwa semua indikator belum mencapai tingkat yang diharapkan yaitu pada bagian persyaratan pendidikan dan kemampuan/kompetensi sedangkan pada standar kinerja pegawai sudah mencapai target namun masih perlu diperhatikan dalam ketepatan waktu penyelesaiannya. Oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan dalam pelaksanaannya.

### **3.2 Faktor Penghambat Dalam Analisis Jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan**

faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Analisis Jabatan di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Hasil pengamatan menunjukkan beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Analisis Jabatan, antara lain:

#### **1. Kualitas Sumberdaya Manusia**

BKPSDM Kabupaten Pamekasan mengalami hambatan dalam melakukan Analisis Jabatan karena kualitas pegawai yang belum memadai. Pegawai yang ada belum memiliki keahlian yang cukup dalam penyusunan analisis jabatan, sehingga perlu ditingkatkan dan diberdayakan kembali.

#### **2. Formasi Jabatan**

Pamekasan dalam kebutuhan pegawai yakni pengisian formasi jabatan yang mengalami hambatan karena kekosongan jabatan karena pegawai yang pensiun hanya dapat diisi oleh pejabat dibawahnya dan pegawai fungsional yang telah lulus uji kompetensi. Namun dalam hal ini belum adanya pegawai yang lulus dalam uji kompetensi kelayakan yang sesuai standar pada bidang-bidang di BKPSDM Kabupaten Pamekasan.

### **3.3 Upaya Dalam Mengatasi Hambatan pada Analisa Jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan**

Setiap kebijakan dalam pelaksanaannya tentu terdapat hambatan-hambatan. Sama halnya dengan pelaksanaan Analisis Jabatan. Berikut upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Pamekasan dalam mengatasi Analisis Jabatan yaitu:

1. Memberikan peluang kepada pegawai ASN untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti Bimbingan Teknis (BimTek), sosialisasi, dan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh kementerian, provinsi, maupun kabupaten/kota. Tujuannya adalah untuk menyesuaikan pendidikan, kompetensi, dan keterampilan pegawai dengan tugas-tugas yang diemban dalam jabatannya.
2. Mengajukan permintaan untuk kebutuhan formasi pegawai dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Pamekasan, sehingga dapat mencegah terjadinya kekosongan jabatan di sana.

3. Meningkatkan koordinasi antara BKPSDM Kabupaten Pamekasan dengan Badan Kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur agar usulan yang disampaikan mengenai kebutuhan pegawai dapat tersampaikan dengan baik pada Badan Kepegawaian provinsi. Sehingga apa yang menjadi kendala dan kebutuhan di organisasi perangkat daerah segera di tindak lanjuti.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama**

Khususnya di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Peneliti menemukan temuan penting yakni bagaimana analisis jabatan yang sudah berlangsung di BKPSDM Kabupaten Pamekasan selain itu peneliti juga menemukan fakta yang terjadi dilapangan bahwa belum optimalnya analisis jabatan juga di sebabkan kekosongan jabatan karena pegawai yang pensiun hanya dapat diisi oleh pejabat dibawahnya dan pegawai fungsional yang telah lulus uji kompetensi. Namun dalam hal ini belum adanya pegawai yang lulus dalam uji kompetensi kelayakan yang sesuai standar pada bidang-bidang di BKPSDM Kabupaten Pamekasan.

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik**

Peneliti menemukan faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut dalam pelaksanaan analisis jabatan di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Peneliti menemukan faktor penghambat yaitu pegawai yang ada belum memiliki keahlian yang cukup dalam penyusunan analisis jabatan, pengisian kekosongan jabatan karena pegawai yang pensiun hanya dapat diisi oleh pejabat dibawahnya dan pegawai fungsional yang telah lulus uji kompetensi. Namun dalam hal ini belum adanya pegawai yang lulus dalam uji kompetensi kelayakan yang sesuai standar pada bidang-bidang di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Selain itu ada upaya yang di lakukan BKPSDM kabupaten Pamekasan adalah Memberikan peluang kepada pegawai ASN untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti Bimbingan Teknis (BimTek), Mengajukan permintaan untuk kebutuhan formasi pegawai dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan dan Meningkatkan koordinasi antara BKPSDM Kabupaten Pamekasan dengan BKD Provinsi Jawa Timur agar usulan yang disampaikan mengenai kebutuhan pegawai dapat tersampaikan dengan baik pada Badan Kepegawaian provinsi. Sehingga apa yang menjadi kendala dan kebutuhan di organisasi perangkat daerah segera di tindak lanjuti.

## **IV. KESIMPULAN**

Analisis jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Dari enam indikator penelitian yang ada, menghasilkan tiga diantaranya masih belum baik yaitu pada aspek tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh tiap pegawai, latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai atau tidak linier dengan jabatan

yang diemban, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan dan kompetensi pegawai.

Faktor yang menjadi penghambat Analisis Jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan yakni ketersediaan sumber daya manusia yang masih kurang. Usulan untuk menambah jumlah pegawai guna melengkapi formasi jabatan yang kosong masih menunggu persetujuan dari Bupati Kabupaten Pamekasan.

Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pamekasan untuk dapat menghadapi hambatan yakni Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti Bimbingan Teknis (BimTek), sosialisasi, dan pelatihan, baik di tingkat kementerian, provinsi, maupun kabupaten/kota. Meningkatkan koordinasi antara BKPSDM Kabupaten Pamekasan dengan Badan Kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur agar usulan yang disampaikan mengenai kebutuhan pegawai dapat tersampaikan dengan baik pada Badan Kepegawaian provinsi.

**Keterbatasan Penelitian** : Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu pelaksanaan penelitian yang terbilang singkat.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*)** : Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi yang sama dengan lingkup pembahasan yang lebih luas berkaitan analisis jabatan di BKPSDM Kabupaten Pamekasan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam. Harapan besar peneliti kedepan dari hasil penelitian dapat dijadikan dasar evaluasi dalam pelaksanaan analisis jabatan.

## V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih di tujukan kepada pemerintah Kabupaten pamekasan Khususnya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pamekasan yang telah memberikan kesempatan meneliti bagaimana analisis jabatan yang telah di laksanakan, terimakasih juga peneliti sampaikan pada pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam proses penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Karya Ilmiah

- Adha, M. Z. (2022). Analisis Jabatan Dalama Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Institut Pemerintahan Dalam Negeri*.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.

- F. Tonapa, J., & Az-zahra Malik, R. (2023). Penyusunan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.33509/admit.v1i1.1892>
- Ferdinanta G. (2020). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*.
- Lilik Sofianiyatin, dan D. I. (2023). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Insani. *Investama : Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Lumataw, Y. L. H., Massie, R. G. A., & Umboh, J. M. L. (2014). Gambaran Analisis Jabatan , Rekrutmen , Seleksi , Penempatan Dan Promosi Pegawai Pada Jabatan Struktural Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2014. *Jikmu*, 4(4), 599–609.
- mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nicolas, L. B. (2017). Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Sarjana Thesis Universitas Brawijaya*.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Sivia, N., Suroso, & Karnama, M. M. (2023). Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Coffeeshop Di. *Management Studies and Entrepreneurship*, 4(5), 5897–5903.
- Siyoto, S. dan S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.
- Sudarmin. (2018). Optimalisasi Pelayanan Perpustakaan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. *STIA LAN Makassar*, 4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114–1121.

## **B. Undang Undang**

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

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

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah.

