

**ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA
DALAM PENEMPATAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH
PROVINSI ACEH**

Putri Rumaisya
NPP. 31.0031

Asdaf Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: putrirumaisya2002@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Neni Alyani, SE., M.Pd.

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): *Position Analysis is a procedure that is carried out systematically so as to produce job descriptions and job requirements. Meanwhile, Workload Analysis is a procedure that produces labor preparation standards that show the number employed for each position. In general, there is a mismatch in employee placement based on Position Analysis and Workload Analysis for Civil Servants. This is also the case in the Aceh Civil Service Agency of Aceh Province where the placement of employees is not in accordance with the Position Analysis and Workload Analysis. Purpose:* This study aims to analyze, describe and identify related Position Analysis and Workload Analysis in the placement of civil servants at the Aceh Provincial Civil Service Agency and efforts made to overcome the obstacles that occur in the placement of civil servants who are not in accordance with Position Analysis and Workload Analysis. **Method :** This research uses descriptive qualitative methods. The data collection method was carried out through observation, interviews and documentation. The collected data is processed in three stages, namely: data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Results :** The results showed that the implementation of Position Analysis and Workload Analysis at the Aceh Civil Service Agency had been carried out but there were several obstacles in human resources that tended to be limited, educational backgrounds were not appropriate, position training was not optimal and facilities and infrastructure were limited. **Conclusion:** The implementation of Position Analysis and Workload Analysis at the Aceh Civil Service Agency has been carried out in accordance with applicable regulations but there are still employees who occupy positions that are not in accordance with what is stated in the Position Analysis and Workload Analysis. In order to improve the optimization of employee placement in accordance with Position Analysis and Workload Analysis, it is recommended to carry out recruitment activities, mutations, rotations and promotions of employee positions, carry out education and training in accordance with positions, leaders pay attention to the priority level of membership of training members and carry out maintenance efforts on inventory items owned.

Keywords: *Job Analysis, Workload Analysis, Placement Of Civil Servants*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Analisis Jabatan adalah prosedur yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Sedangkan Analisis Beban Kerja adalah prosedur menghasilkan standar penyusunan tenaga kerja yang menunjukkan jumlah

yang dipekerjakan untuk tiap-tiap jabatan. Secara umum, terdapat ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Hal ini terjadi juga di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh yang penempatan pegawainya belum sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. **Tujuan** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mengidentifikasi terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam penempatan PNS yang belum sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. **Metode** : Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul diolah dalam tiga tahap yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil** : Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Aceh sudah dilaksanakan namun terdapat beberapa hambatan sumber daya manusia yang cenderung terbatas, latar belakang pendidikan belum sesuai, diklat jabatan belum optimal dan sarana dan prasarana terbatas. **Kesimpulan** : Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Aceh sudah terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku namun masih ditemukan pegawai yang menempati jabatannya tidak sesuai dengan yang tertera pada Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Guna meningkatkan optimalisasi penempatan pegawai sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja disarankan untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen, mutasi, rotasi dan promosi jabatan pegawai, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatan, pimpinan memperhatikan tingkat prioritas kepesertaan anggota diklat serta melaksanakan usaha pemeliharaan terhadap barang inventaris yang dimiliki.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Penempatan PNS

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya aparatur merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia aparatur dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seleksi dan rekrutmen yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh seorang pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan serta sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Pegawai yang berkompeten dapat menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik dan efektif. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem dan analisis yang dapat menyaring serta melakukan seleksi terhadap individu yang sesuai untuk menduduki suatu jabatan tertentu (the right man in the right place).

Menurut (Istiwahyuningsih, 2019) menyebutkan “Analisis Jabatan merupakan suatu kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi mengenai pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi”. Sedangkan “Analisis Beban Kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) dijelaskan bahwa: “Untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban”.

Penggunaan sistem Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja akan menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan Permen PANRB Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, “Analisis Jabatan adalah proses

pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan” sedangkan “Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja”. Pedoman Analisis Jabatan pegawai diatur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Setiap organisasi pemerintah harus melakukan Analisis Jabatan sebagai pedoman dasar dalam prosedur penempatan para pegawai yang berkompoten dan sesuai dengan tupoksinya.

Badan Kepegawaian Aceh (BKA) merupakan organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam urusan pemerintahan khususnya dalam bidang kepegawaian. Pembentukan Badan Kepegawaian Aceh berdasarkan *Qanun* Nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Aceh.

Badan Kepegawaian Aceh memiliki tugas dan fungsi untuk membantu Gubernur dalam pelaksanaan manajemen SDM Aparatur. Manajemen SDM Aparatur adalah suatu proses yang sistematis dan terencana dalam mengelola sumber daya manusia aparatur, mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan hingga pemberhentian. Dalam rangka mewujudkan profesionalisme SDM aparatur Pemerintah Aceh yang bersih, adil dan melayani, Badan Kepegawaian Aceh berupaya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Sehubungan dengan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh**”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Faktor penting dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Penyelenggaraan birokrasi pemerintahan dianggap baik apabila kualitas dan kompetensinya dalam bekerja memadai. Artinya, birokrasi pemerintahan akan berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan apabila seorang pegawai mampu menempatkan posisi dirinya sebagai seorang yang ahli pada bidang tersebut serta kebijakan yang diambil dalam menempatkan pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan syarat dan uraian jabatannya.

Terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan disebut dengan ketidakcocokan kognitif. Biasanya pegawai mengharapkan antara pekerjaan, beban kerja serta posisi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Namun, penulis menemukan jika di Badan Kepegawaian Aceh terdapat pegawai yang menempati jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal ini akan berdampak dalam produktivitas bekerja.

Sarana dan prasarana yang tersedia di Badan Kepegawaian Aceh masih mengalami kendala seperti contohnya penggunaan sistem jaringan internet yang masih lambat. Bukan hanya sistem jaringan internet permasalahan juga terdapat pada komputer yang tersedia. Ketersediaan komputer memang sudah ada tetapi penggunaan akses dari mesin komputer tersebut lambat yang dipengaruhi oleh aplikasi banyak yang belum diperbaharui.

1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, (Meidyanto dkk., 2021) berjudul “Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun hasil penelitiannya meliputi Keefektifan penempatan pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara secara keseluruhan belum efektif. Hal itu dikarenakan beberapa faktor seperti :

masih adanya kekosongan jabatan, pegawai yang belum memiliki pengalaman serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya. Kedua, (Tamara dkk., 2021) berjudul “Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya yakni Analisis Jabatan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Pemerintah Provinsi Sulut telah dilaksanakan namun belum maksimal hal ini dapat dilihat masih banyak posisi jabatan yang kosong (belum terisi) dan ada beberapa ketidaksesuaian antara pendidikan pemangku jabatan dan klasifikasi jabatan. Ketiga, (Windry, 2018), berjudul Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya ialah Penghambat penempatan pegawai pada Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung adalah : penempatan pegawai masih berdasarkan pada sistem senioritas, kurangnya sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan suatu organisasi, serta data-data informasi pegawai sebagai bahan pendukung belum dilengkapi. Keempat, (Didik, 2021), berjudul “Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo”. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitiannya berupa peran analisis jabatan dan kurangnya komitmen pimpinan menghambat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Minimnya tanggung jawab/keterikatan pimpinan ternyata menghambat sekretariat daerah untuk memanfaatkan secara maksimal dampak analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Menyempurnakan sistem analisis jabatan dalam hal persyaratan jabatan dan uraian jabatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Namun demikian, masih ada beberapa tenaga kerja yang tidak menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mengakibatkan kurangnya pengalaman. Kelima, (Nisa & Khoirun, 2008) yang berjudul “Peranan Analisis Jabatan (*job analysis*) dalam penempatan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto”. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data penelitian terbagi menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan, bahwa analisis jabatan yang berupa *job specification* terbukti berperan dalam penempatan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan oleh adanya syarat jabatan minimum berupa: pangkat/golongan, pendidikan, diklat/kursus, dan syarat jabatan lainnya (bakat, minat, temperamen, kemampuan khusus, kondisi fisik, dan kondisi jasmani) yang harus dipenuhi oleh pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto. Keenam, (Ginting, 2020) berjudul “Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa 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. Ketujuh, (Ansori, 2022) berjudul “Peranan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Binjai). Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya adalah Analisis jabatan berperan dalam kepegawaian dalam organisasi dan tata laksana Sekretariat Daerah Kota Binjai. Untuk menemukan karyawan tertentu dalam posisi tertentu, silakan lihat deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan membantu mengetahui keterampilan apa yang dimiliki karyawan Anda dalam melakukan pekerjaan mereka. Pendidikan seperti apa yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan karyawan dalam pekerjaan. Kedelapan, (Jannah & Shoffatul, 2023) berjudul “Analisis Jabatan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tahun 2022”. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa analisis jabatan di Dinas Tenaga Kerja Sleman sudah berjalan dengan baik, karena adanya uraian jabatan yang jelas maka karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan kemampuannya. Efektivitas kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Sleman sudah 90% berjalan dengan baik. Tentunya dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam aspek efektivitas kerja di penyelesaian kerja, tanggung jawab, pembagian kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang sudah diterapkan dan berjalan dengan sangat baik sehingga dapat menimbulkan efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Sleman. Kesembilan, (Denaya & Rinda, 2022) berjudul “Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa spesifikasi jabatan mempengaruhi penempatan staf atau pegawai di lingkungan Sekretariat Nagan Raya. Kesepuluh, (Amalia, 2020) berjudul “Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Inspektorat Kota Tangerang”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi system penempatan pegawai negeri sipil berbasis kompetensi pada Inspektorat Kota Tangerang sudah dilakukan dengan baik, yaitu dengan menentukan analisis jabatan, analisis beban kerja dan penetapan kualifikasi jabatan sesuai dengan PP Nomor 13 Tahun 2002. Hasil dari analisis jabatan yang dilakukan agar sesuai dengan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskannya. Dalam pelaksanaan analisis beban kerja, diketahui bahwa tidak semua daerah yang ada di Kota Tangerang mendapatkan pengarahan dan manfaatnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, di mana konteks penelitian yang dilakukan yakni Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS, pada penelitian sebelumnya hanya membahas salah satu baik itu analisis jabatan atau analisis beban kerja. Sedangkan penulis melakukan keduanya yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

1.5. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah : Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh; Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan yang menjadi hambatan terhadap Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh; Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh.

II. METODE

Penelitian mengenai Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif. Penelitian kualitatif juga dianggap sebagai penelitian partisipatif yang bersifat fleksibel sehingga bisa diubah dari rencana yang telah disusun menyesuaikan keadaan yang sebenarnya. Menurut (Simangunsong & Fernandes, 2017) menjelaskan bahwa “Metode penelitian kualitatif data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dokumentasi, diskusi terfokus (Focus Group Discussion) dan disempurnakan dengan triangulasi”. Proses menganalisa data dalam penelitian kualitatif dilaksanakan secara interaktif dan bersifat konstan sampai selesai, sehingga datanya sudah

jenuh dan melalui beberapa tahapan diantaranya : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Provinsi Aceh

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang baik pada umumnya dilihat dari susunan sistematis yang mampu menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan serta persyaratan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan maupun personal. Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa “Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain apa yang harus dikerjakan”. Analisis Jabatan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Kemudian (Hasibuan, 2016) juga menjelaskan bahwa “Analisis Jabatan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai”. Selanjutnya (Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan uraian pekerjaan (job description) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan job specification adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Menurut (Moekijat, 2021) “Analisis Beban Kerja merupakan prosedur-prosedur yang menghasilkan atau memberikan standar penyusunan tenaga kerja yang menunjukkan jumlah yang dipekerjakan untuk tiap-tiap jabatan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Badan Kepegawaian Aceh sudah sesuai atau belum terhadap penempatan pada jabatan yang tersedia di BKA. Setelah dilakukan penelitian ternyata masih ada jabatan yang diisi oleh para pegawai tetapi tidak sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang telah dilaksanakan. Pada pelaksanaan Anjab ABK di Badan Kepegawaian Aceh sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Tabel 3. 1 Peta Jabatan Sub Bagian Program dan Pelaporan

JABATAN	KLS	B	K	-/+
Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	7	3	3	0
Penyusun rencana kegiatan dan anggaran	7	6	1	-5
Pengendali Teknologi informasi	7	2	0	-2
Pengolah data	6	1	1	0

Sumber data : Peta jabatan BKA sub bagian Program dan Pelaporan pada Sekretariat BKA (Januari 2024)

Keterangan:

KLS= Kelas Jabatan

B= Kebutuhan Pegawai

K= Ketersediaan Pegawai

- = Minus/ Kekurangan Pegawai

+ = Kelebihan Pegawai

Kekosongan jumlah pegawai sebanyak 5 orang pada Sub Bagian Program dan Pelaporan mengakibatkan kerja yang ingin dicapai sesuai target mengalami kendala.

Tabel 3. 2 Peta Jabatan Sub Bagian Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda

JABATAN	KLS	B	K	-/+
Pengadministrasian Keuangan	5	2	0	-2
Penyusun Laporan Keuangan	7	2	2	0
Bendahara	7	1	1	0
Pengolah keuangan	6	1	1	0
Verifikator Keuangan	6	1	1	0

Sumber data : Peta jabatan BKA Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda pada Sekretariat BKA (Januari 2024)

Keterangan:

KLS= Kelas Jabatan

B= Kebutuhan Pegawai

K= Ketersediaan Pegawai

- = Minus/ Kekurangan Pegawai

+ = Kelebihan Pegawai

Kekurangan pegawai sebanyak 2 orang pada jabatan pengadministrasian keuangan juga diatasi dengan cara saling bekerja sama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

3.1.1. Uraian Pekerjaan (*Job Description*)

3.1.1.1. Aktivitas Pekerjaan

Aktivitas pekerjaan adalah rangkaian proses yang dilakukan berkaitan dengan bagaimana, mengapa dan kapan waktu pengerjaan dilakukan untuk mampu menyelesaikannya. Dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan pada masing-masing jabatan terdapat ketidaksesuaian, seperti jumlah pegawai yang tidak mencukupi untuk menduduki jabatan yang tersedia. Kekurangan jumlah personil pegawai juga menjadi kendala dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan.

Aktivitas pekerjaan yang baik akan berdampak pada target kinerja yang telah ditetapkan. Banyak pegawai yang harus melaksanakan pekerjaan ganda. Sehingga beban kerja yang dihasilkan juga lebih besar. Sehingga pimpinan harus memperhatikan terkait kesejahteraan terhadap pegawai tersebut.

3.1.1.2. Rencana Kerja dan Realisasi Pekerjaan

Uraian pekerjaan juga berkaitan dengan rencana kerja dan realisasi pekerjaan. Rencana kerja adalah kemampuan bekerja atau dikenal dengan *performance* kerja. Kemampuan itu sendiri juga berdampak pada hasil kerja yang akan dihasilkan atas dasar kemampuan sumber daya pegawainya. Performa kerja yang baik dihasilkan dari pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan tanpa menunda pekerjaan dan menyelesaikan tepat sesuai dengan *deadline*. Hal ini tentu mencegah terjadinya penumpukan sehingga berdampak pada beban kerja yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak yang telah menganalisis Beban Kerja pegawai.

3.1.1.3. Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab

Hubungan tugas dan tanggung jawab merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Adanya Anjab ABK sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Di dalam Anjab ABK semuanya sudah tertulis pokok apa saja yang harus dilakukan tiap pegawai.

3.1.2. Persyaratan Pekerjaan (*Job Specification*)

Penulis dalam menganalisis penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh mengambil data serta informasi untuk melihat kesesuaian antara syarat yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh PNS yang akan menduduki jabatan tersebut. Dalam Permen PANRB nomor 1 tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja disampaikan bahwa syarat jabatan untuk mempermudah dalam penempatan PNS terdapat beberapa aspek. Berikut aspek-aspeknya adalah:

1. Pendidikan

2. Pangkat/Golongan
3. Diklat/Kursus

Penempatan PNS pada organisasi perangkat daerah harus sesuai dengan syarat jabatan yang bisa diketahui dari hasil Analisis Jabatan. Salah satu tujuan dari Analisis Jabatan adalah untuk mengetahui informasi guna menentukan promosi, pemindahan atau penempatan PNS pada jabatan tertentu. Dengan adanya hasil Analisis Jabatan diharapkan ditempatkan pada jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

3.1.2.1. Pendidikan

Tingkat pendidikan bagi seorang PNS sangatlah penting. Latar pendidikan itu sendiri akan sangat mempengaruhi pada karir seseorang. Apabila pendidikan tidak memenuhi syarat jabatan tentu akan mengalami banyak kendala. Badan Kepegawaian Aceh sendiri tingkat pendidikannya sudah baik, namun apabila masih ditemukan pendidikan yang tidak sesuai dengan syarat jabatan bukanlah suatu kendala yang besar dikarenakan mereka sudah mengetahui terkait tugasnya masing-masing.

Syarat jabatan terkait pendidikan yang ditetapkan untuk jabatan fungsional memang masih terdapat ketidaksesuaian dikarenakan keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian Aceh. Secara umum pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup. Pengalaman tersebut yang membantu mereka dalam bekerja sehari-hari. Sedangkan terkait jabatan struktural itu wewenang dari pimpinan, jadi kita hanya menunggu saja siapa yang ditempatkan pada jabatan fungsional yang tersedia.

3.1.2.2. Pangkat/Golongan

Menduduki sebuah jabatan syarat utama yang harus dipenuhi selain dari latar belakang pendidikan, pangkat/golongan juga harus diperhatikan. Itu merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan dalam menduduki jabatan.

3.1.2.3. Diklat

Secara keseluruhan pegawai yang menduduki jabatan fungsional belum memperoleh diklat fungsional. Hal itu dikarenakan diklat jabatan fungsional saat ini belum ada. Dalam menduduki suatu jabatan hal yang perlu diperhatikan juga terkait dengan kesesuaian pangkat dengan jabatan yang akan didudukinya. Setelah pegawai menduduki jabatan tersebut maka untuk menambah kecakapan dalam bekerja pegawai diikutsertakan dalam kegiatan diklat. Terkait dengan pengalaman kerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh untuk data lengkapnya dapat di lihat di Daftar Urut Kepangkatan, secara umum pegawai yang bekerja di BKA ini sendiri sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tidak cukup hanya sebatas pendidikan pegawai juga diikutsertakan dalam kegiatan diklat untuk meningkatkan skill kerja yang dimiliki tiap pegawai.

3.2. Jumlah Pekerja

Tabel 3. 3 Jumlah PNS Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

NO	Bidang	Pendidikan							
		SD	SMP	SMA	D-III	D-IV	S1	S2	S3
1	Kepala BKA	0	0	0	0	0	0	1	0
2	Sekretariat	0	0	6	2	3	12	9	0
Total Sekretariat		32							
3	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	0	0	2	1	2	9	4	0
Total Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai		18							
4	Bidang Mutasi Pegawai	0	0	2	1	1	13	3	0
Total Bidang Mutasi Pegawai		20							
5	Bidang Kinerja dan Kesejahteraan	0	0	2	0	1	5	3	0
Total Bidang Kinerja dan Kesejahteraan		11							
6	Bidang Informasi Kepegawaian	0	0	2	2	0	7	5	0
Total Bidang Informasi Kepegawaian		16							
7	Bidang Pelayanan Penunjang KORPRI	0	0	0	0	0	5	1	0
Total Bidang Pelayanan Penunjang KORPRI		6							
Total berdasarkan Pendidikan		0	0	13	6	7	51	26	1
Total		103							

Sumber: Sub Bagian Program dan Pelaporan (Januari 2024)

Berdasarkan tabel 3.3 mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian Aceh adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 51 orang. Sedangkan yang paling sedikit yaitu lulusan D III sebanyak 6 pegawai. Untuk lulusan SD dan SMP tidak ditemukan pegawai di Badan Kepegawaian Aceh. Untuk Syarat untuk menduduki jabatan ialah minimal dari lulusan sarjana. Sehingga pegawai yang ada di BKA menurut hasil penelitian ini sudah memenuhi syarat secara keseluruhan.

3.2.1. Waktu yang Dibutuhkan

Waktu yang dibutuhkan atau dikenal dengan waktu kerja efektif adalah jumlah waktu yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Dalam melakukan Analisis Beban Kerja output yang diharapkan ialah mengetahui jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan untuk menempati suatu jabatan tertentu. Analisis Beban Kerja sangat membantu dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan dilihat dari kebutuhan jumlah pegawai yang diperlukan dengan demikian pelaksanaan suatu pekerjaan dengan jumlah kebutuhan pegawai tercukupi tentu akan selesai tepat waktu.

Menghitung beban kerja untuk mendapatkan jumlah kebutuhan pegawai menggunakan rumus :

$$\text{Kebutuhan Pegawai} = \frac{\text{Beban Kerja}}{\text{Waktu Efektif Bekerja}} \times \text{Waktu Penyelesaian}$$

Berikut data keterkaitan antara hasil Analisis Beban Kerja terhadap kebutuhan penempatan pegawai pada bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Sub Koordinator Pindah Wilayah Kerja sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Beban Kerja Jabatan Pengadministrasi Kepegawaian

NO	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Waktu Penyelesaian	Waktu Efektif Kerja	Beban Kerja	Pegawai yang Dibutuhkan
1	Menerima surat masuk	surat	5	72.000	750	0,052
2	Mencatat surat masuk	Surat	10	72.000	750	0,104
3	Menyortir surat masuk	Surat	10	72.000	750	0,104
4	Mengelompokkan surat masuk	Surat	15	72.000	750	0,156

5	Melakukan proses administrasi penyelesaian SK	Surat	40	72.000	1100	0,611
6	Menyiapkan Surat dinas	Surat	40	72.000	100	0,056
7	Memberi nomor Surat	Surat	10	72.000	1100	0,153
Jumlah						1,028
Pembulatan						1

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Dari tabel beban kerja diatas ternyata sub bagian kepegawaian dan umum masih membutuhkan 1 orang pegawai pada jabatan pengadministrasi kepegawaian dibuktikan dengan angka jumlah pada kolom kebutuhan pegawai sebesar 1.028 dengan pembulatan angka 1.

3.3. Faktor Penghambat Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh

Selama melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian Aceh peneliti menyaksikan bahwa tidak ada kendala selama proses penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Aceh. Namun terdapat beberapa faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terhadap penempatan para pegawainya di Badan Kepegawaian Aceh, diantaranya ialah :

1. Sumber daya manusia yang cenderung terbatas

Faktor penting dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Penyelenggaran birokrasi pemerintahan dianggap baik apabila kualitas dan kompetensinya dalam bekerja. Artinya, birokrasi pemerintahan akan berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan apabila seorang pegawai mampu menempatkan posisi dirinya sebagai seorang yang ahli pada bidang tersebut serta kebijakan yang diambil dalam menempatkan pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan syarat dan uraian jabatannya.

2. Latar belakang pendidikan belum sesuai

Terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan disebut dengan ketidakcocokan kognitif. Biasanya pegawai mengharapkan antara pekerjaan, beban kerja serta posisi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Namun, penulis menemukan jika di Badan Kepegawaian Aceh terdapat pegawai yang menempati jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal ini akan berdampak dalam produktivitas bekerja.

3. Diklat Jabatan belum optimal

Instansi Pemerintah membutuhkan kompetensi pegawai yang layak. Hal itu dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk melatih dan mendidik sikap perilaku serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Secara keseluruhan memperoleh, memberi, mengembangkan kompetensi kerja, sikap, disiplin pada tingkat keterampilan serta keahlian sesuai dengan jabatan dan jenjang pekerjaan tidak hanya berdampak positif kepada diri pegawai tetapi juga untuk instansinya.

Adanya pemberian pendidikan dan pelatihan mengurangi resiko pegawai untuk tidak semangat bekerja karena pemahaman akan uraian pekerjaannya tidak dimengerti. Selain menentukan diklat yang sesuai dengan jabatan bagi pegawai, instansi juga perlu memperhatikan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan. Secara umum diklat yang sangat dibutuhkan pada era sekarang ini yaitu terkait dengan bimtek karena kita melihat bahwa seluruh pelayanan publik saat ini menggunakan model digitalisasi.

4. Sarana dan prasarana terbatas

Sarana dan prasarana yang tersedia di Badan Kepegawaian Aceh masih mengalami kendala seperti contohnya penggunaan sistem jaringan internet yang masih lambat. Bukan hanya sistem

jaringan internet permasalahan juga terdapat pada komputer yang tersedia. Ketersediaan komputer memang sudah ada tetapi penggunaan akses dari mesin komputer tersebut lambat yang dipengaruhi oleh mesin komputer yang sudah lambat dan aplikasi banyak yang belum diperbaharui.

Terkait jaringan internet penggunaan pegawai yang terkadang tidak hanya untuk kepentingan kantor melainkan juga kepentingan pribadi sehingga aksesnya akan lambat pula. Dampak dari akses internet yang lambat sehingga waktu kerja yang dibutuhkan juga akan lebih lama.

3.4. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Permasalahan yang Terjadi pada Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam Penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh

Berikut penulis sampaikan terkait upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan terkait hambatan pada Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh, sebagai berikut :

1. Keterbatasan jumlah pegawai yang ada di BKA dapat dilakukan dengan upaya peningkatan rekrutmen, proses pelaksanaan rekrutmen harus berlandaskan obyektif dan transparan dan memberikan ruang yang luas serta kesempatan bagi seluruh masyarakat lulusan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan untuk ikut serta dalam proses rekrutmen pegawai. Selain itu, pegawai juga harus diperhatikan akan kesejahteraannya dengan cara memberikan fasilitas serta insentif menarik bagi PNS, seperti contoh tunjangan yang memadai, fasilitas yang tercukupi serta adanya kejelasan dalam pengembangan karir bagi pegawai. Penting dilakukan optimalisasi penempatan yang dilakukan secara berkala untuk menganalisis kebutuhan akan kelebihan maupun kekurangan pegawai pada tiap-tiap lembaga birokrasi pemerintahan yang bertujuan untuk pemerataan pegawai. Selain itu, pemerintah juga harus melakukan kolaborasi dengan pihak swasta untuk memaksimalkan kebutuhan pegawai akan tugas yang dijalankan. Selanjutnya, peningkatan komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan penempatan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
2. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maka perlu upaya dilakukan pendidikan dan pelatihan baik pada saat menjadi PNS maupun ketika masi sebagai CPNS, sehingga memiliki daya terampil dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan. Peningkatan keterampilan dalam penggunaan atau akses internet juga menjadi upaya dalam mengatasi persoalan di lapangan. Saat ini kita dengan mudah mengakses informasi penting sehingga pegawai diharapkan untuk lebih aktif dalam mencari informasi terbaru. Kebijakan yang mungkin dapat diambil oleh seorang pimpinan terhadap pegawainya ialah penempatan pegawai yang dilakukan secara fleksibel, di mana seperti halnya calon PNS dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai dapat ditempatkan secara fleksibel sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dirinya secara pribadi. Selain itu, kita juga perlu menyadari bahwa pentingnya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki. Selanjutnya, pimpinan dalam memutuskan kebijakan penempatan pegawai juga harus mempertimbangkan terkait pengalaman kerja yang dimiliki. Diharapkan dengan adanya pengalaman kerja menjadi dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kesehariannya. Memberikan semangat serta motivasi juga merupakan langkah upaya yang harus disampaikan kepada pegawai yang saat ini menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
3. Diklat pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh dinilai belum optimal. Upaya yang dapat dilakukan ialah pimpinan perlu memperhatikan terkait prioritas yang harus diikutsertakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, mana yang dianggap lebih penting tanpa ada unsur yang melibatkan kerugian pihak lain dan menguntungkan pihak pribadi. Perencanaan yang berdasarkan kepada Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) dilakukan

oleh Badan Kepegawaian Aceh sebagai leading dalam penyelenggaraan diklat dan pengiriman peserta sehingga diklat dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai bahwa mengikuti diklat merupakan suatu hal penting untuk menambah kemampuan yang akan dibutuhkan di masa yang akan datang. Selain itu, perlu juga dilakukan pemantauan secara berkala untuk mengetahui adanya evaluasi yang dilakukan dan terdapat pembaharuan lebih baik ke depannya untuk peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan. Instansi yang ada di lingkungan pemerintah baik provinsi, kabupaten/kota melaksanakan penyelenggaraan pertemuan yang membahas tentang kebutuhan diklat bagi pegawai. Melakukan kerja sama dengan widyaiswara di perguruan tinggi untuk mengoptimalkan kurikulum pada saat penyampaian materi yang sesuai dengan kebutuhan Analisis Jabatan bagi tiap pegawai.

4. Sarana dan prasarana yang terbatas yaitu terkait kendala dalam sistem jaringan internet upaya yang dapat dilakukan ialah menggunakan internet sesuai dengan kebutuhan akan kepentingan pekerjaan. Sistem jaringan internet juga perlu dilakukan pengadaan tambahan jika dibutuhkan. Selain pengadaan upaya yang harus dilakukan terhadap barang-barang inventaris sarana dan prasarana ialah melakukan pemeliharaan dan perawatan. Sehingga seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh bertanggungjawab akan kerusakan fasilitas kantor.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini menjelaskan terkait pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan anjab abk sudah dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam proses pelaksanaannya tidak mengalami hambatan, namun kendala terdapat pada saat implementasi dari anjab abk tidak sesuai dengan jabatannya. Seperti latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai. Berdasarkan temuan penelitian yang di dapat penulis tentu mengalami perbedaaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meidyanto dkk., 2021) berjudul “Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara”. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun hasil penelitiannya meliputi Keefektifan penempatan pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara secara keseluruhan belum efektif. Hal itu dikarenakan beberapa faktor seperti : masih adanya kekosongan jabatan, pegawai yang belum memiliki pengalaman serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya. Penelitian oleh (Tamara dkk., 2021), berjudul “Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitiannya yakni Analisis Jabatan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Pemerintah Provinsi Sulut telah dilaksanakan namun belum maksimal hal ini dapat dilihat masih banyak posisi jabatan yang kosong (belum terisi) dan ada beberapa ketidaksesuaian antara pendidikan pemangku jabatan dan klasifikasi jabatan. Penelitian oleh (Windry, 2018), berjudul Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Hasil penelitiannya ialah Penghambat penempatan pegawai pada Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung adalah : penempatan pegawai masih berdasarkan pada sistem senioritas, kurangnya sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan suatu organisasi, serta data-data informasi pegawai sebagai bahan pendukung belum dilengkapi.

Adanya anjab abk diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini tentu berbeda dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh , (Didik, 2021), berjudul “Peran Analisis Jabatan

Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo”. Hasil penelitiannya berupa peran analisis jabatan dan kurangnya komitmen pimpinan menghambat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Minimnya tanggung jawab/keterikatan pimpinan ternyata menghambat sekretariat daerah untuk memanfaatkan secara maksimal dampak analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Menyempurnakan sistem analisis jabatan dalam hal persyaratan jabatan dan uraian jabatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Namun demikian, masih ada beberapa tenaga kerja yang tidak menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mengakibatkan kurangnya pengalaman.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa secara garis besar penerapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki sudah terlaksana. Namun terdapat hambatan dalam hal Sumber daya manusia yang cenderung terbatas. Faktor penting dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Penyelenggaran birokrasi pemerintahan dianggap baik apabila kualitas dan kompetensinya dalam bekerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan selama penelitian di Badan Kepegawaian Aceh terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis jabatan pada sub indikator: (a). Aktivitas pekerjaan, pegawai Badan Kepegawaian Aceh sudah melakukan aktivitas pekerjaan secara baik, berjalan sesuai dengan apa yang disebutkan di dalam tugas pokok dan fungsi tiap pekerjaannya hanya saja masih terkendala oleh sarana dan prasarana yang internet terbatas; (b). Rencana kerja dan realisasi pekerjaan, berdasarkan data capaian kinerja menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian sudah memiliki performa kinerja yang baik ditunjukkan dengan realisasi target sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Tercapai 90-100 %; (c). Hubungan tugas dan tanggung jawab, jabatan pengelola kepegawaian bertanggung jawab mengelola urusan yang berkaitan dengan kepegawaian sesuai dengan arahan dan petunjuk. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pada tiap-tiap jabatan sudah berjalan dengan baik; (d). Pendidikan, pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh sudah memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan yang telah ditentukan. Akan tetapi, secara tidak langsung masih terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan yang belum sesuai. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh, sehingga jabatan tersebut terus diisi oleh pegawai yang ada dengan berlandaskan pengalaman kerja yang sudah dimiliki sehari-hari; (e). Pangkat/golongan, seluruhnya sudah memenuhi syarat jabatan terhadap pangkat dan golongannya. Sehingga untuk hal ini pegawai yang di Badan Kepegawaian Aceh Provinsi Aceh tidak mengalami permasalahan; (f). Diklat, selain sebagai syarat jabatan diklat merupakan suatu hal penting yang harus dilaksanakan oleh tiap-tiap pegawai agar meningkatnya skill dalam bekerja dan menambah pengalaman kerja.
2. Hasil analisis beban kerja pada sub indikator: (a). Pemahaman pegawai terhadap jumlah pegawai dan jumlah jabatan Dengan adanya Analisis Beban Kerja memberikan dampak keadilan bagi seluruh pegawai yang ada. Tidak sesuai apabila seorang pegawai memperoleh tunjangan yang sama dengan pegawai yang beban kerjanya lebih berat. Selain untuk memenuhi kebutuhan pegawai secara kuantitas dan kualitas Analisis Beban Kerja perlu mempertimbangkan apabila terjadi perubahan struktur organisasi, pelaksanaan fungsi and

tugas yang belum optimal serta pegawai yang akan memasuki usia pensiun. Hasil dari Analisis Beban Kerja menjadi tolak ukur pihak pimpinan dalam memutuskan kebijakan terhadap sumber daya manusia; (b). Waktu yang dibutuhkan, Analisis Beban Kerja di Sub Koordinator pindah wilayah kerja membutuhkan pegawai satu orang pada jabatan pengadministrasi kepegawaian guna menyelesaikan uraian tugas yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya pegawai yang sesuai maka pelaksanaan target waktu yang dicapai juga memenuhi.

3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Aceh dalam mengatasi hambatan pada Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam penempatan PNS di Badan Kepegawaian Aceh adalah: (a) melaksanakan rekrutmen pegawai dengan berlandaskan pada transparansi dan obyektifitas, melakukan pemerataan pegawai dengan cara promosi jabatan, mutasi jabatan dan rotasi jabatan. Peningkatan akan kesejahteraan pegawai juga perlu diperhatikan; (b) melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja sesuai dengan jabatan baik pada saat PNS maupun CPNS; (c) melaksanakan pertemuan komunikasi dengan para instansi yang ada baik tingkat provinsi, kabupaten/ kota membahas akan prioritas peserta yang harus diikutsertakan kegiatan pendidikan dan pelatihan; (d) melakukan evaluasi terkait kebutuhan sarana dan prasarana yang lebih prioritas dan melaksanakan pengadaan tambahan jika sangat dibutuhkan serta melakukan upaya pemeliharaan dan perawatan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian Aceh yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, kepada Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan kritik dan saran serta seluruh pihak yang telah mendukung suksesnya pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. 2020. "Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Inspektorat Kota Tangerang." *Jurnal Mozaik IX*(July): 1–23.
- Ansori et al. 2022. "Peranan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Binjai)." *Science* 7(1): 1–8.
- Denaya, Rinda. 2022. "Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)* 2(3): 287–98.
- Didik Haryanto. 2021. "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan." *Kindai* 17(3): 325–46.
- Ginting, Ferdinanta. 2020. "Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo."
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Istiwahyuningsih, Tri. 2019. "Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 16(2): 304–18.
- Jannah, Shoffatul. 2023. "Analisis Jabatan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tahun 2022." : 10.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Meidyanto, Dicky, Romi Saputra, dan Agung Nurrahman. 2021. "Keefektifan Analisis Jabatan

- Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara.” *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 9(2): 99–116.
- Moekijat. 2021. *Analisis Jabatan*. Revisi. Bandung: Mandar Maju.
- Nisa, Khoirun. 2008. “Peranan Analisis Jabatan (Job Analysis) Dalam Penempatan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto.”
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.
- Tamara, Claudio V.D., Ayu Widowati Johanes, Lina Marlina, dan Khansa Aulia Hendra. 2021. “Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 9(2): 128–41.
- Windry Setyaning Warsito. 2018. “Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.” 2(3): 1–23.

