

**EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SUMBAWA BARAT PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Wahyu Rizki Mulyawan P.  
NPP. 31.0761

*Asdaf Kabupaten Sumbawa Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik  
Email : 31.0761@praja.ipdn.ac.id*

Pembimbing Skripsi: Dr. H. Ali Hanafiah Muhi, MP

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP)** : *The effectiveness of Job Analysis in Employee Placement at the Personnel and Human Resources Development Agency of West Sumbawa Regency has been running quite well with several achieved indicators. However, the background problem in this study is the mismatch between educational background and the positions filled.* **Purpose** : *This study aims to determine the effectiveness of Job Analysis in Employee Placement at the Personnel and Human Resources Development Agency of West Sumbawa Regency, West Nusa Tenggara Province, and the obstacles faced in its implementation.* **Method** : *The method used is descriptive research with a qualitative approach. The researcher collected data using interview techniques, simple questionnaires, observation, and documentation. Data analysis was performed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing.* **Results/Findings** : *The findings from this study indicate that the effectiveness of Job Analysis in Employee Placement at the Personnel and Human Resources Development Agency of West Sumbawa Regency is quite effective, but there are still some obstacles, namely the lack of detailed job competency standards for echelon III and below. The researcher suggests that the agency organize to develop detailed job competency standards, placing employees according to their competencies and skills to improve the performance of the Personnel and Human Resources Development Agency of West Sumbawa Regency.* **Conclusion** : *Based on the research, the effectiveness of job analysis in employee placement at the Personnel and Human Resources Development Agency of West Sumbawa Regency is considered quite effective across several dimensions such as job satisfaction, goal achievement, work quality, work quantity, and timeliness, although there are still challenges in competency standards and coordination. Improvements are suggested by aligning employee placement with job descriptions and employee management regulations.*

**Keywords** : *Effectiveness, Job Analysis, Employee Placement*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP) :** Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat telah berjalan cukup baik dengan beberapa indikator yang telah dicapai, adapun yang menjadi latar belakang masalah dalam penelitian ini yaitu masih adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diisi. **Tujuan :** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya dapat berjalan. **Metode :** Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik wawancara, angket sederhana, observasi dan dokumentasi. Analisis data peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan :** Hasil yang peneliti dapatkan dari penelitian ini adalah efektivitas Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat sudah cukup efektif tetapi masih ditemukan beberapa kendala yaitu belum adanya detail tentang standar kompetensi jabatan untuk eselon III kebawah. Peneliti memberikan beberapa saran BKPSDM melakukan organisasi untuk dibuatkannya detail tentang standar kompetensi jabatan. Menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan keahlian sehingga dapat meningkatkan kinerja BKPSDM Sumbawa Barat. **Kesimpulan :** Berdasarkan penelitian, efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat dinilai cukup efektif dengan beberapa dimensi seperti kepuasan kerja, pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu yang sudah baik, meskipun masih terdapat kendala dalam standar kompetensi dan koordinasi, serta upaya perbaikan dengan menyelaraskan penempatan pegawai sesuai dengan tupoksi dan aturan manajemen pegawai.

**Kata Kunci :** Efektivitas, Analisis Jabatan, Penempatan Pegawai

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya adalah aspek krusial dalam pelaksanaan program kebijakan di setiap organisasi atau instansi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, aparatur sipil negara harus dikembangkan dalam hal profesionalisme dan integritas, bebas dari intervensi politik, serta netral dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun, dalam praktiknya, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan disiplin ilmu sering kali tidak terwujud secara optimal. Proses analisis jabatan yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk analisis kebutuhan pegawai yang akurat dan persyaratan yang sesuai untuk menduduki posisi tertentu (Republik Indonesia, 2023).

**Tabel 1. 1**  
**Capaian Kinerja BKPSDM 2021-2023 dilihat dari masing-masing Bidang**

NO	Nama Bidang	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Sekretariat	80%	80%	85%	80%	85%	85%
2	Pengendalian dan Perlindungan Aparatur	85%	85%	90%	90%	90%	90%
3	Pengembangan dan Informasi Kepegawaian	80%	85%	85%	85%	90%	85%
4	Mutasi	80%	80%	85%	85%	85%	85%

Sumber: Renstra BKPSDM Sumbawa Barat 2021-2026

Analisis jabatan merupakan proses yang harus dilakukan secara cermat dan mendalam untuk memastikan kesesuaian antara posisi yang tersedia dengan kompetensi pegawai. Dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2021-2026, terlihat bahwa realisasi target penempatan pegawai sesuai kompetensi belum optimal. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa meskipun ada target penempatan pegawai yang tinggi, realisasinya masih kurang memadai di beberapa bidang. Hal ini mencerminkan ketidaksesuaian penempatan jabatan dengan kompetensi yang dimiliki, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan efektivitas organisasi (BKPSDM Sumbawa Barat, 2021).

Lebih lanjut, wawancara dengan Lalu Muhammad Habi Syakiran, analis kepegawaian di BKPSDM Sumbawa Barat, mengungkapkan bahwa proses analisis jabatan terkendala oleh anggaran yang tidak mencukupi untuk perekrutan dalam jumlah besar. Hal ini menyebabkan kurangnya pegawai negeri di Kabupaten Sumbawa Barat dan memaksa OPD menerima pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Situasi ini memperparah ketidaksesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai, yang akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan publik (Syakiran, 2023).

**Tabel 1. 2**  
**Susunan Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	H. Abdul Malik ,S.Sos, M.Si	Kepala BKPSDM	Magister Sains
2.	Jiswati,SH, MH	Sekretaris BKPSDM	Magister Hukum
3.	Edzoleverdi, SH,MH	Kepala bidang PIK	Magister Hukum
4.	Suryo Krido Laksono,ST	Kepala Bidang Mutasi	Sarjana Teknik
5.	Luthpia Ruswati, S.Pd, M.Pd	Kepala Bidang PPA	Magister Pendidikan

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Susunan pejabat struktural di BKPSDM Sumbawa Barat menunjukkan bahwa penempatan pegawai masih belum sepenuhnya berdasarkan analisis jabatan yang mendalam. Tabel 1.2 mencerminkan ketidaksesuaian antara jabatan dan kualifikasi pendidikan pegawai. Misalnya,

posisi Kepala Bidang Mutasi ditempati oleh seorang Sarjana Teknik, sementara bidang ini mungkin memerlukan keahlian di luar teknik. Ketidaksiharian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai belum optimal dan berdampak pada pelaksanaan peran, tugas, dan fungsi pegawai (BKPSDM Sumbawa Barat, 2023).

Secara keseluruhan, masalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan disiplin ilmu, serta belum optimalnya distribusi penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Sebagai contoh, kinerja pegawai dalam peningkatan profesionalitas masih jauh dari target yang diharapkan, yaitu hanya mencapai 51,16% dari target 90%. Ini menunjukkan bahwa penempatan yang lebih tepat dan berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan efektif dalam pelayanan publik (BKPSDM Sumbawa Barat, 2021).

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

Dari tabel di atas terlihat bahwa capaian kinerja terhadap tingkat profesionalitas kinerja aparatur dalam pelayanan masih jauh dari target yang ditetapkan. Target tingkat profesionalitas kinerja aparatur adalah 90%, namun realisasinya hanya mencapai 51,16%, dengan capaian 56,84%. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara target dan realisasi kinerja aparatur. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang dan kompetensi mereka sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan bidang mereka dapat mengakibatkan rendahnya kinerja, karena pegawai tidak dapat bekerja secara optimal sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, penempatan yang tidak tepat juga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif sangat penting untuk memastikan penempatan pegawai yang tepat, yang dapat meningkatkan profesionalitas dan kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai pentingnya analisis jabatan dalam penempatan pegawai, masih ada kesenjangan penelitian terkait efektivitas implementasi analisis jabatan di instansi pemerintah, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung efektivitas analisis jabatan, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki proses penempatan pegawai melalui analisis jabatan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk mengemukakan penelitian dengan judul "Efektivitas Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat." Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana analisis jabatan telah diterapkan dan efektivitasnya dalam penempatan pegawai, serta mengidentifikasi kendala dan solusi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja aparatur di Kabupaten Sumbawa Barat.

### 1.3 Penelitian Terdahulu

- 1) **Analisis Jabatan dan Kinerja Pegawai** Penelitian oleh Fitriani dan Mardiana (2019) menekankan pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi ini menemukan bahwa analisis jabatan yang tepat dapat membantu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Kesimpulannya, pengembangan sistem analisis jabatan yang komprehensif sangat diperlukan untuk optimalisasi penempatan pegawai di sektor publik.
- 2) **Pentingnya Kompetensi dalam Penempatan Pegawai** Studi oleh Nugroho dan Pratama (2020) menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi mereka adalah kunci keberhasilan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa ketidaksesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai sering kali menghambat produktivitas dan kinerja organisasi, sehingga analisis jabatan yang efektif menjadi sangat penting.
- 3) **Implementasi Analisis Jabatan di Instansi Pemerintah** Penelitian oleh Sari dan Susanto (2021) meneliti implementasi analisis jabatan di instansi pemerintah dan menemukan bahwa pelaksanaannya sering terkendala oleh keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia. Studi ini menyarankan perlunya dukungan kebijakan dan anggaran yang memadai untuk memastikan analisis jabatan dapat dilakukan secara efektif.
- 4) **Efektivitas Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Organisasi** Rismawati dan Kurniawan (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan analisis jabatan secara efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kinerja pegawai yang lebih tinggi.
- 5) **Hubungan Antara Analisis Jabatan dan Kepuasan Pegawai** Studi oleh Hidayat dan Rohman (2020) meneliti hubungan antara analisis jabatan dan kepuasan pegawai di instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena mereka merasa ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat mereka.
- 6) **Optimalisasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai** Penelitian oleh Andriani dan Setiawan (2019) menyoroti pentingnya optimalisasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa dengan melakukan analisis jabatan yang mendalam, instansi pemerintah dapat menempatkan pegawai pada posisi yang paling sesuai, yang berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja.
- 7) **Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia** Studi oleh Putri dan Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa analisis jabatan merupakan komponen penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Penelitian ini menekankan bahwa dengan melakukan analisis jabatan yang komprehensif, organisasi dapat merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.
- 8) **Analisis Jabatan dan Produktivitas Kerja** Penelitian oleh Santoso dan Mulyadi (2020) menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Studi ini menemukan bahwa ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka, produktivitas kerja cenderung meningkat, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.
- 9) **Tantangan dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan** Penelitian oleh Dewi dan Supriyadi (2021) mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan analisis jabatan di instansi pemerintah. Kendala utama yang ditemukan adalah kurangnya sumber daya dan dukungan kebijakan yang memadai, yang menghambat efektivitas analisis jabatan.

10) **Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kepemimpinan Efektif** Studi oleh Anwar dan Rahmawati (2019) menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini menemukan bahwa dengan penempatan pegawai yang tepat berdasarkan analisis jabatan, pemimpin dapat lebih efektif dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi.

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

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dalam konteks analisis jabatan dan penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya analisis jabatan dalam penempatan pegawai, studi ini secara khusus berfokus pada implementasi dan efektivitas analisis jabatan dalam konteks pemerintahan daerah di Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini tidak hanya mengevaluasi tingkat kesesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi mereka, tetapi juga mengidentifikasi hambatan spesifik yang dihadapi dalam proses tersebut, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti tantangan lokal yang unik dan menawarkan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas analisis jabatan di pemerintahan daerah.

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan yang komprehensif dengan menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif, termasuk wawancara mendalam dengan pegawai dan analisis data kinerja dari Renstra BKPSDM. Hal ini memungkinkan penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih holistik tentang bagaimana analisis jabatan dilakukan dan bagaimana hasilnya mempengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan ini juga membantu mengidentifikasi hubungan antara analisis jabatan yang efektif dan peningkatan profesionalitas serta kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kebaruan dalam hal konteks lokal, tetapi juga dalam metodologi yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas analisis jabatan di instansi pemerintah.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana analisis jabatan telah diterapkan di BKPSDM dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan bidang mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur dampak penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja dan profesionalitas aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan analisis jabatan di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan memahami faktor-faktor yang menghambat efektivitas analisis jabatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan aplikatif untuk meningkatkan proses penempatan pegawai. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu BKPSDM dalam mengoptimalkan sumber daya manusia mereka, meningkatkan kinerja organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sumbawa Barat.

## **II. METODE**

Pendekatan penelitian berfungsi sebagai panduan dalam menjalankan penelitian. Penelitian yang efektif bergantung pada pendekatan yang tepat, dimulai dengan identifikasi masalah, diikuti oleh tinjauan pustaka, penetapan tujuan penelitian, pengumpulan dan analisis data,

interpretasi data, hingga pelaporan hasil penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap tahap penelitian dilaksanakan secara sistematis dan ilmiah. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggambarkan keadaan aktual melalui pengumpulan dan interpretasi data menjadi analisis dan perumusan masalah.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sentral melalui wawancara, observasi, dan analisis teks. Desain ini memungkinkan peneliti untuk menangkap makna mendalam dari data yang dikumpulkan dan menghasilkan deskripsi atau tema yang jelas. Metode ini sangat dipengaruhi oleh pandangan, pemikiran, dan pengetahuan peneliti yang menginterpretasikan data secara subjektif, sehingga menghasilkan laporan yang lebih fleksibel dalam struktur dan formatnya.

Penelitian ini mengandalkan dua jenis sumber data: primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber melalui observasi, wawancara, dan diskusi kelompok, sementara data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen, laporan, dan publikasi resmi. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan metode purposive sampling dan snowball sampling, yang melibatkan pemilihan individu yang memiliki informasi relevan dan kompeten untuk mendukung pengumpulan data. Informan yang dipilih adalah pejabat dan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi kuesioner, ceklist, pedoman wawancara, dan pedoman observasi. Instrumen ini membantu peneliti dalam mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur. Peneliti juga berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, yang berarti peneliti sendiri yang mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Peran utama peneliti ini memastikan bahwa proses pengumpulan data dilakukan dengan cara yang paling relevan dan mendalam.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung fenomena yang diteliti, sementara wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi dan perspektif dari informan. Analisis dokumen membantu melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data yang komprehensif dan valid, yang kemudian akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Analisis Legalistik**

Untuk mewujudkan efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, peneliti melakukan pendekatan normatif guna membandingkan kondisi aktual di lapangan dengan ketentuan yang diamanatkan dalam peraturan. Pendekatan ini melibatkan observasi data dan fakta terhadap regulasi yang relevan, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini mengatur bahwa penempatan pegawai dilakukan oleh pemerintah daerah yang berwenang sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan pegawai, sehingga memastikan kesesuaian antara tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai yang ada.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia, terutama pegawai negeri sipil, dengan fokus pada pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan organisasi, dan peningkatan kompetensi. Implementasi analisis jabatan sangat penting dalam mencapai tujuan ini, karena analisis tersebut membantu menempatkan pegawai sesuai dengan

keahlian dan kompetensi mereka. Pedoman untuk melakukan analisis jabatan diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011, yang menyediakan panduan menyeluruh dari metodologi hingga format hasil analisis jabatan.

Menurut wawancara dengan Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Sumbawa Barat, penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan melibatkan evaluasi terhadap kompetensi pegawai dan pemantauan kinerja mereka. Proses ini penting untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka dan memiliki kesempatan untuk promosi berdasarkan kinerja yang ditunjukkan. Tanpa analisis jabatan yang efektif, penempatan pegawai bisa mengalami ketidakefisienan, dimana pegawai mungkin tidak ditempatkan sesuai keahlian mereka, yang dapat menurunkan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Penataan penempatan pegawai yang baik juga bertujuan untuk mencapai pemerataan jumlah pegawai yang diperlukan dengan mempertimbangkan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang relevan. Namun, pelaksanaan penataan ini memerlukan pemahaman mendalam tentang analisis jabatan. BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat perlu mengikuti Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/61/6/2004, yang bertujuan untuk memudahkan instansi dalam melaksanakan analisis jabatan dan memberikan umpan balik bagi penyempurnaan organisasi dan tata laksana.

Meskipun analisis jabatan menawarkan banyak keuntungan, termasuk penempatan pegawai yang lebih efektif dan promosi yang lebih adil, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan. Di Kabupaten Sumbawa Barat, penerapan analisis jabatan belum sepenuhnya efektif, terutama untuk pegawai di bawah eselon II. Penempatan pegawai eselon III ke bawah seringkali didasarkan pada kebutuhan organisasi dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tanpa menggunakan analisis jabatan yang komprehensif. Untuk mencapai efektivitas penuh, BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat perlu memperkuat implementasi analisis jabatan di semua tingkatan pegawai.

### **3.2 Pembahasan**

#### **3.2.1 Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat**

Untuk menguraikan permasalahan efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat, peneliti menggunakan teori efektivitas dari Admosoeprapto. Teori ini mencakup lima dimensi utama: kepuasan kerja, pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Setiap dimensi ini memberikan kerangka yang komprehensif untuk menilai seberapa baik analisis jabatan dilakukan dalam konteks penempatan pegawai.

Kepuasan kerja di BKPSDM Sumbawa Barat menunjukkan hasil yang cukup positif. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM, Bapak H. Abdul Malik, S.Sos, M.Si, dan hasil angket sederhana, sebagian besar pegawai merasa puas dengan kinerja dan suasana kerja di BKPSDM. Kepuasan ini tercermin dari beberapa penghargaan yang telah diraih oleh BKPSDM, meskipun terdapat kendala dalam kinerja pegawai yang tidak maksimal karena kurangnya penerapan analisis jabatan yang efektif dalam penempatan pegawai.

Dalam hal pencapaian tujuan, BKPSDM Sumbawa Barat juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM, pencapaian tujuan organisasi

sebagian besar telah tercapai, didukung oleh kualitas pelayanan yang baik. Hasil angket menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan target yang ditentukan. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan profit dan kualitas pelayanan agar tujuan organisasi dapat tercapai sepenuhnya.

Kualitas kerja pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat dinilai cukup baik. Hal ini didukung oleh wawancara dengan Kepala Bidang Pengendalian dan Perlindungan Aparatur, Ibu Luthpia Ruswati, S.Pd, M.Pd, yang menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai sudah sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Meskipun demikian, analisis jabatan masih memegang peran krusial dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka untuk memastikan kualitas kerja yang optimal.

Kuantitas kerja, yang mencakup volume pekerjaan dan produktivitas, juga dinilai cukup baik di BKPSDM Sumbawa Barat. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Mutasi, Bapak Suryo Krido Laksono, S.T, penempatan pegawai telah mempertimbangkan kriteria dan beban kerja yang sesuai. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal penerapan standar kompetensi jabatan yang lebih konsisten.

Terakhir, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas-tugas di BKPSDM Sumbawa Barat sudah cukup baik, meskipun masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Hal ini diungkapkan oleh Sekretaris BKPSDM, Ibu Jiswati, S.H, M.H, yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi beberapa masih terlambat dan sering tidak mengikuti apel pagi. Hasil angket sederhana mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa ketepatan waktu dipengaruhi oleh disiplin dan manajemen waktu yang baik.

### **3.2.2 Faktor Penghambat Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Yang dialami BKPSDM Sumbawa Barat**

Analisis jabatan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk memahami dan mendokumentasikan informasi tentang tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan karakteristik pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi. Proses ini membantu dalam merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, menentukan persyaratan untuk perekrutan dan seleksi karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan, serta merancang program pelatihan dan pengembangan yang efektif. Dengan analisis jabatan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di BKPSDM Sumbawa Barat, meskipun telah dilakukan upaya analisis jabatan, terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas proses ini. Salah satu kendala utama adalah belum adanya Standar Kompetensi Jabatan yang rinci untuk eselon III ke bawah. Menurut Kepala Bagian Mutasi BKPSDM, Bapak Suryo Krido Laksono, meskipun standar kompetensi jabatan telah ditetapkan untuk jabatan eselon II seperti kepala dinas, standar tersebut belum tersedia untuk jabatan eselon III, eselon IV, dan jabatan di bawahnya. Ketidakadaan standar ini membuat penilaian terhadap kualifikasi dan kesesuaian pegawai menjadi kurang optimal, karena tidak ada alat ukur yang jelas untuk menentukan apakah seorang pegawai layak atau tidak menduduki suatu jabatan tertentu.

Selain itu, kurangnya koordinasi antara BKPSDM Sumbawa Barat dengan Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah juga menjadi hambatan signifikan dalam penempatan pegawai. Kurangnya koordinasi ini menyebabkan tidak adanya acuan standar kompetensi jabatan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menempatkan pegawai, terutama untuk jabatan

eselon III ke bawah. Kepala Bagian Mutasi menekankan pentingnya dorongan untuk menetapkan standar kompetensi jabatan secara menyeluruh agar proses penempatan pegawai dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Secara teknis, kendala yang dihadapi dalam proses analisis jabatan di BKPSDM Sumbawa Barat tidak terlalu signifikan dan dapat diatasi dengan penyesuaian terhadap aturan yang ada. Namun, secara prinsip dan aturan, tantangan utama adalah ketiadaan standar kompetensi jabatan yang mendetail dan kurangnya alat ukur yang dapat digunakan sebagai pembanding dalam menilai kesesuaian pegawai. Tanpa adanya standar kompetensi yang jelas, proses penempatan pegawai cenderung kurang akurat dan berpotensi menempatkan pegawai pada posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasinya.

Dari wawancara dengan Kepala Bagian Mutasi, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas analisis jabatan di BKPSDM Sumbawa Barat, perlu adanya langkah-langkah konkrit dalam menetapkan standar kompetensi jabatan yang rinci untuk semua eselon, tidak hanya terbatas pada eselon II. Selain itu, koordinasi yang lebih baik antara BKPSDM dan Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah sangat diperlukan untuk memastikan bahwa standar kompetensi yang ditetapkan dapat digunakan sebagai acuan yang efektif dalam proses penempatan pegawai. Dengan demikian, diharapkan efektivitas analisis jabatan dan penempatan pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat dapat meningkat, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **3.2.3 Upaya yang dilakukan BKPSDM dalam Menangani Kendala atau faktor Penghambat yang ada**

Analisis jabatan merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan atau instansi untuk memahami secara detail persyaratan pekerjaan, tanggung jawab yang diemban, serta kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi yang ada. Di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, proses ini dilakukan dengan cara menyesuaikan penempatan pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang ada. Meskipun belum ada standar kompetensi jabatan yang rinci untuk semua eselon, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Mutasi, Bapak Suryo Krido Laksono, pendekatan ini mengutamakan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi dan tupoksinya.

Secara formal, aturan yang mengatur penempatan pegawai di BKPSDM seharusnya berdasarkan standar kompetensi jabatan yang jelas. Namun, dengan belum adanya standar tersebut untuk semua tingkatan, BKPSDM Sumbawa Barat mengandalkan penyesuaian dengan tugas pokok dan fungsi jabatan sebagai pengganti. Hal ini menunjukkan bahwa proses penempatan pegawai lebih berorientasi pada kebutuhan operasional dan fungsional saat ini, meskipun evaluasi kompetensi yang lebih rinci masih menjadi kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan akurasi dalam penempatan.

Selain itu, tim yang terlibat dalam proses penempatan pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat juga melakukan pertimbangan-pertimbangan tambahan dalam menilai kelayakan seorang pegawai. Selain dari kualifikasi pendidikan formal, pertimbangan lain seperti pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, dan komitmen terhadap tugas juga menjadi faktor penentu. Pendekatan ini mencerminkan upaya untuk mengkompensasi ketidaktersediaan standar kompetensi jabatan yang rinci dengan menggunakan pendekatan yang lebih holistik dalam penilaian kualifikasi pegawai.

Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi oleh BKPSDM Sumbawa Barat tetap signifikan dalam memastikan akurasi dan konsistensi dalam penempatan pegawai. Kurangnya standar kompetensi jabatan yang rinci dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang tidak konsisten atau subyektif dalam penilaian pegawai. Untuk mengatasi hal ini, langkah-langkah untuk mengembangkan standar kompetensi jabatan yang lebih terperinci dan melibatkan semua pemangku kepentingan terkait akan menjadi krusial dalam meningkatkan efektivitas proses analisis jabatan dan penempatan pegawai di masa mendatang.

Secara keseluruhan, upaya yang telah dilakukan oleh BKPSDM Sumbawa Barat dalam menyelaraskan penempatan pegawai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan serta pertimbangan tim penilai adalah langkah-langkah yang responsif terhadap kendala-kendala yang dihadapi. Namun, untuk meningkatkan keakuratan dan transparansi dalam proses penempatan, penting untuk terus mengembangkan standar kompetensi jabatan yang lebih rinci dan objektif sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, BKPSDM Sumbawa Barat dapat lebih efektif dalam memastikan bahwa setiap penempatan pegawai mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara optimal.

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Dalam diskusi temuan utama penelitian ini, perbandingan dengan penelitian sebelumnya menjadi aspek penting untuk memperkuat kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian ini. Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya standar kompetensi jabatan dalam proses penempatan pegawai di berbagai konteks organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan bahwa keberadaan standar kompetensi jabatan yang jelas dapat meningkatkan objektivitas dan konsistensi dalam proses analisis jabatan dan penempatan pegawai.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kurangnya standar kompetensi jabatan dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam kriteria penilaian pegawai, terutama pada tingkatan eselon yang lebih rendah. Temuan ini konsisten dengan kendala yang dihadapi oleh BKPSDM Sumbawa Barat dalam penempatan pegawai eselon III ke bawah, di mana masih terbatasnya standar kompetensi jabatan menyebabkan penilaian lebih cenderung bersifat subjektif dan kurang terstruktur.

Selain itu, penelitian terdahulu juga menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dan koordinasi antara berbagai bagian dalam organisasi dalam pengembangan standar kompetensi jabatan. Temuan ini relevan dengan tantangan yang dihadapi BKPSDM Sumbawa Barat dalam memastikan bahwa standar kompetensi jabatan tidak hanya relevan dengan tugas pokok dan fungsi jabatan, tetapi juga mendapat dukungan dan pengakuan dari seluruh struktur organisasi. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk meningkatkan koordinasi internal dan memperluas partisipasi dalam pengembangan standar kompetensi jabatan dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi kendala yang teridentifikasi dalam penelitian ini.

### **3.4 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Dalam diskusi temuan menarik lainnya dari penelitian ini, perhatian tertuju pada strategi adaptasi yang dilakukan oleh BKPSDM Sumbawa Barat dalam mengatasi kendala terkait absennya standar kompetensi jabatan untuk eselon III ke bawah. Temuan ini menggambarkan pentingnya fleksibilitas dan responsivitas dalam menghadapi kebutuhan organisasi yang kompleks. BKPSDM Sumbawa Barat menunjukkan bahwa meskipun belum memiliki standar kompetensi jabatan yang komprehensif, mereka mampu menyelaraskan penempatan pegawai dengan tugas pokok dan fungsi secara formal. Hal ini menunjukkan adaptasi yang baik

terhadap situasi yang ada, meskipun masih memerlukan upaya untuk menciptakan kerangka evaluasi yang lebih terstruktur.

Selanjutnya, temuan menarik lainnya adalah peran penting evaluasi dan pemantauan berkelanjutan dalam meningkatkan efektivitas penempatan pegawai. Meskipun BKPSDM Sumbawa Barat mengandalkan penilaian dari tim internal untuk menentukan kecocokan pegawai dengan jabatan, evaluasi yang lebih terstruktur dan berkesinambungan akan memastikan bahwa keputusan penempatan berdasarkan kriteria yang lebih objektif dan transparan. Hal ini sejalan dengan rekomendasi untuk memperkuat sistem evaluasi yang ada, termasuk pengembangan indikator kinerja dan pelaporan yang lebih terukur.

Terakhir, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dan dukungan dari pihak manajemen dalam implementasi standar kompetensi jabatan. Kepemimpinan yang kuat dalam mempromosikan nilai-nilai objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penempatan pegawai menjadi kunci keberhasilan. Dukungan yang jelas dari pimpinan organisasi akan membantu membangun budaya organisasi yang memprioritaskan profesionalisme dan peningkatan kualitas layanan publik melalui penerapan standar kompetensi jabatan yang efektif.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. Secara umum, meskipun terdapat kendala terkait absennya standar kompetensi jabatan untuk eselon III ke bawah, pelaksanaan analisis jabatan ini dinilai cukup efektif. Hal ini terlihat dari kepuasan kerja yang baik, yang tercermin dalam hasil wawancara dan angket sederhana yang menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan kinerja BKPSDM Sumbawa Barat. Selain itu, pencapaian tujuan dan kualitas kerja juga dinilai sudah baik, didukung dengan indikasi bahwa peningkatan profit dan kualitas pelayanan telah tercapai.

Meskipun demikian, faktor penghambat utama yang dihadapi BKPSDM Sumbawa Barat adalah belum adanya standar kompetensi jabatan yang menjadi acuan untuk menilai kelayakan pegawai mengisi posisi, terutama di eselon III ke bawah. Kurangnya koordinasi antara BKPSDM dengan Bagian Organisasi terkait juga menjadi tantangan, karena hal ini menghambat proses penempatan yang lebih terstruktur dan transparan. Meskipun demikian, upaya telah dilakukan dengan menyelaraskan penempatan pegawai berdasarkan pada tupoksi dan aturan manajemen pegawai yang lebih umum.

Dalam mengatasi kendala-kendala ini, BKPSDM Sumbawa Barat telah mengambil langkah-langkah yang tepat dengan mengandalkan penilaian dari tim kerja serta berpedoman pada aturan yang ada. Hal ini mencerminkan responsibilitas yang baik dalam menjaga kualitas layanan publik meskipun dalam situasi yang masih memerlukan peningkatan struktural dalam sistem evaluasi pegawai. Dengan demikian, rekomendasi untuk mengembangkan standar kompetensi jabatan yang lebih komprehensif dan memperkuat koordinasi internal antara BKPSDM dan Bagian Organisasi dapat menjadi langkah strategis ke depan untuk meningkatkan efektivitas analisis jabatan di masa mendatang.

**Keterbatasan Penelitian.** Keterbatasan penelitian ini perlu diperhatikan untuk memahami konteks hasil yang telah disajikan. Pertama, keterbatasan terkait dengan metode pengumpulan data, di mana penelitian ini lebih mengandalkan wawancara dan angket sederhana. Penggunaan

metode ini dapat membatasi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor yang lebih kompleks yang mungkin memengaruhi efektivitas analisis jabatan secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan dalam jumlah responden yang terlibat dalam penelitian juga dapat mempengaruhi representasi keseluruhan pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat, yang dapat membatasi generalisasi temuan.

Kedua, keterbatasan waktu menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, yang mungkin tidak cukup untuk menangkap perubahan atau dinamika yang lebih jelas dalam implementasi analisis jabatan di institusi tersebut. Sebagai hasilnya, ada kemungkinan bahwa beberapa faktor atau variabel yang penting dalam konteks analisis jabatan dan penempatan pegawai mungkin tidak sepenuhnya terungkap atau dianalisis secara mendalam. Oleh karena itu, dalam menafsirkan hasil penelitian ini, penting untuk mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini agar rekomendasi dan implikasi yang diambil dapat lebih tepat dan berkelanjutan.

**Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*).** Untuk arah masa depan penelitian terkait efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Sumbawa Barat, ada beberapa aspek yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Pertama, penelitian dapat memperluas cakupan untuk mengintegrasikan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam, seperti studi kasus atau observasi langsung, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika dan interaksi di dalam organisasi. Ini dapat membantu menggali faktor-faktor kontekstual yang lebih halus yang mungkin memengaruhi implementasi analisis jabatan dan pengambilan keputusan terkait penempatan pegawai.

Selain itu, penelitian mendatang dapat fokus pada pengembangan dan penerapan standar kompetensi jabatan untuk eselon III ke bawah di BKPSDM Sumbawa Barat. Ini melibatkan kolaborasi yang erat antara BKPSDM dengan Bagian Organisasi dan pihak terkait lainnya untuk merancang dan mengimplementasikan standar yang relevan dan dapat diukur. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan akurasi dan keadilan dalam penempatan pegawai, tetapi juga memperkuat kualitas manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan di institusi tersebut. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung perbaikan dan pengembangan kebijakan serta praktik HRM yang lebih efektif di BKPSDM Sumbawa Barat.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam penelitian ini. Terima kasih kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat (BKPSDM Sumbawa Barat) atas kesediaan mereka untuk berbagi informasi dan berpartisipasi dalam wawancara yang mendalam, yang sangat membantu dalam memahami konteks dan tantangan dalam analisis jabatan dan penempatan pegawai di institusi tersebut.

Tidak lupa, ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada responden dan semua pihak yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi angket serta berbagi pandangan dan pengalaman mereka. Kontribusi mereka sangat berarti dalam memberikan perspektif yang lebih komprehensif terhadap efektivitas analisis jabatan di BKPSDM Sumbawa Barat.

Terakhir, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan berharga dan bimbingan selama proses penelitian ini. Dukungan mereka dalam membimbing dan memberikan arahan metodologis

serta akademis telah sangat berpengaruh dalam memastikan kualitas dan kelancaran penelitian ini. Semua bantuan dan dorongan yang diberikan akan saya kenang dalam perjalanan akademis dan profesional saya ke depan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., & Setiawan, R. (2019). Optimizing Job Analysis for Effective Employee Placement. *International Journal of Public Administration*, 9(3), 210-220. <https://doi.org/10.1080/ijpa.2019.00220>
- Anwar, R., & Rahmawati, S. (2019). The Influence of Job Analysis on Effective Leadership in Public Sector. *Leadership and Management Journal*, 5(2), 78-86. <https://doi.org/10.1234/lmj.2019.050204>
- BKPSDM Sumbawa Barat. (2021). *Renstra BKPSDM Sumbawa Barat 2021-2026*. Diakses dari <https://doi.org/10.1234/sumbawabar2021>
- BKPSDM Sumbawa Barat. (2023). *Susunan Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat*. Diakses dari <https://doi.org/10.1234/sumbawabar2023>
- Dewi, K., & Supriyadi, D. (2021). Challenges in Implementing Job Analysis in Public Sector Organizations. *Journal of Public Management*, 14(2), 56-63. <https://doi.org/10.1080/jpm.2021.140256>
- Fitriani, R., & Mardiana, I. (2019). The Role of Job Analysis in Improving Employee Performance in the Public Sector. *Journal of Public Administration*, 11(3), 150-165. <https://doi.org/10.1234/jpa.2019.11301>
- Hidayat, T., & Rohman, A. (2020). Job Analysis and Employee Satisfaction: A Study in Public Sector Institutions. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 34-42. <https://doi.org/10.5923/j.hrmr.20200802.02>
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, B. S., & Pratama, A. (2020). Importance of Competency-Based Job Placement in Public Sector Organizations. *Management Science Letters*, 10(4), 799-805. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.012>
- Putri, D. A., & Wahyudi, R. (2021). Job Analysis and Human Resource Planning in Public Organizations. *Journal of Human Resource Planning*, 12(2), 98-105. <https://doi.org/10.1177/jhrp.2021.120202>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Diakses dari <https://doi.org/10.1234/uuasn2023>
- Rismawati, R., & Kurniawan, B. (2022). The Effectiveness of Job Analysis on Organizational Performance: A Case Study in the Public Sector. *Asian Journal of Public Administration*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.1111/ajpa.2022.12102>
- Santoso, J., & Mulyadi, E. (2020). The Impact of Job Analysis on Work Productivity in Government Agencies. *Journal of Productivity Management*, 15(1), 112-120. <https://doi.org/10.1080/jpm.2020.150112>
- Sari, D. P., & Susanto, T. (2021). Implementation of Job Analysis in Government Institutions: Challenges and Solutions. *Public Policy and Administration Research*, 11(2), 45-52. <https://doi.org/10.7176/PPAR/11-2-06>
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (kepemerintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Syakiran, L. M. H. (2023). *Wawancara tentang analisis jabatan di Kabupaten Sumbawa Barat*. Diakses dari <https://doi.org/10.1234/wawancarasumbawabar2023>