

**Analisis Prosedur Pelaksanaan Analisis Jabatan Di Bagian Organisasi  
Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban Pada Jabatan Pelaksana  
Berdasarkan Pebup Nomor 79 Tahun 2022**

**Analysis Of Implementation Procedures Analysis Of Position In The  
Organizational Secretariat Section Of Tuban Regency On Implementing  
Positions Based On Perbup Number 79 Of 2022**

**Dian Santana, Gading Gamaputra**

Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: [dian.19010@mhs.unesa.ac.id](mailto:dian.19010@mhs.unesa.ac.id)

Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: [gadinggamaputra@unesa.ac.id](mailto:gadinggamaputra@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian tugas akhir ini merupakan penelitian yang menggambarkan pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan berdasarkan Peraturan Bupati Tuban Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban. Dalam penelitian ini membahas terkait adanya perubahan peraturan tentang nomenklatur jabatan pelaksana sehingga ditemukan permasalahan yaitu kesulitan melakukan pengelompokan nama jabatan terbaru yaitu berdasarkan kelas jabatan, beberapa dokumen analisis jabatan yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada Penelitian ini peneliti menggunakan teori pada peraturan yaitu Reformasi Birokrasi, Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Analisis Jabatan pada Perbup Tuban Nomor 79 Tahun 2022. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Hasil dari penelitian tugas akhir ini pelaksanaan penyusunan analisis jabatan dilaksanakan dengan tahapan persiapan dengan melaksanakan koordinasi dengan narasumber beserta tim penyusunan analisis jabatan dan sosialisasi penyusunan analisis jabatan pada semua OPD. Pengumpulan data jabatan terdapat pelaksanaan desk analisis jabatan yang diikuti oleh seluruh OPD se Kabupaten Tuban, namun masih banyak pegawai yang tidak paham cara mengisi dokumen tersebut. Pengolahan data jabatan dilaksanakan dengan secara tersruktur dengan menggunakan pedoman serta penyusunan peta jabatan dilakukan setelah pelaksanaan desk analisis jabatan, namun masih ditemui isi informasi jabatan yang tidak sesuai. Verifikasi jabatan dilakukan dengan melaksanakan pengecekan kembali pada aplikasi E-Anjab Abk Simona Kemendagri, dimana diketahui masih ada ketidaksesuaian isi informasi jabatan dan penetapan hasil analisis jabatan dilaksana untuk dikeluarkannya surat keputusan.

**Kata Kunci:** Jabatan Pelaksana, Tambahan Penghasilan Pegawai, Analisis Jabatan

## Abstract

This final project research is research that describes the implementation of the preparation of Job Analysis based on Tuban Regent Regulation Number 79 of 2022 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis in the Government of Tuban Regency. In this study, it discusses changes in regulations regarding nomenclature of executor positions so that problems are found, namely the difficulty in grouping the latest position names, namely based on position class, several job analysis documents that are not in accordance with applicable regulations. In this study, researchers used theory on regulations, namely Bureaucratic Reform, State Civil Apparatus, State Civil Apparatus Management and Position Analysis at Tuban Regency Regulation Number 79 of 2022. This research is a descriptive study using a qualitative method. The results of this final project research are that the preparation of job analysis is carried out in the preparatory stage by coordinating with resource persons and the team for preparing job analysis and socializing the preparation of job analysis in all OPDs. The collection of job data includes the implementation of a job analysis desk which is attended by all OPDs throughout Tuban Regency, but there are still many employees who do not understand how to fill out the document. Position data processing is carried out in a structured manner using guidelines and the preparation of job maps is carried out after implementing the job analysis desk, but the content of job information is still found to be inappropriate. Position verification is carried out by re-checking the E-Anjab Abk Simona Ministry of Home Affairs application, where it is known that there are still discrepancies in the contents of the position information and the determination of the results of the job analysis is carried out for the issuance of a decision letter.

**Keywords:** Executive Position, Additional Employee Benefits, Job Analysis

## Pendahuluan

Penelitian sering diartikan sebagai suatu proses dalam menemukan sebuah fakta dan permasalahan yang dapat menghasilkan pengetahuan serta pengertian secara mendalam mengenai suatu peristiwa yang terjadi. Dalam memberikan pengertian secara mendalam tentunya harus mengetahui secara menyeluruh guna menjelaskan suatu informasi serta dapat memecahkan permasalahan dan memberikan sebuah saran. Pada penelitian ini akan berfokus pada pelaksanaan Analisis Jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban. Dalam pelaksanaan Analisis Jabatan pada penelitian ini akan menggunakan pedoman Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban.

Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Penelitian ini akan berfokus pada pelaksanaan analisis jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban. Hal ini dijelaskan pada Peraturan Bupati Tuban Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban Pasal 21 Ayat (1) yaitu Bagian Organisasi mempunyai tugas perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi dengan Perangkat Daerah untuk menyusun program, petunjuk teknis dan melaksanakan pembinaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan serta pelayanan administratif di bidang kelembagaan dan Analisis Jabatan, Tata Laksana dan Pelayanan Publik serta Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi.

Dengan adanya perubahan regulasi terbaru tentang nomenklatur jabatan pelaksana yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, oleh karena itu Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban saat ini melakukan penyusunan Analisis Jabatan terbaru terkhusus hanya jabatan pelaksana saja. Pada regulasi sebelumnya jabatan pelaksana terdapat banyak macamnya yang dikelompokkan berdasarkan rumpun dan dapat

dilihat jenis jabatannya berdasarkan urusan pemerintahan. Hal tersebut tertuang pada regulasi sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah yang telah dinyatakan sudah tidak sesuai dengan pertimbangan hukum sehingga perlu diganti dengan latar belakang untuk mendukung transformasi birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional di lingkungan instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan penyederhanaan nomenklatur jabatan pelaksana (rapat koordinasi penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Tuban, 9 Februari 2023).

Peraturan terbaru yang menggantikan yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah dengan turunannya yaitu Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1103 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintahan. Dalam peraturan ini klasifikasi jabatan pelaksana diklasifikasikan berdasarkan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Yang membedakan dari peraturan sebelumnya yaitu pada peraturan terbaru klasifikasi jabatan pelaksana dikelompokkan menjadi jabatan klerek, operator, dan teknisi, berikut adalah penjelasannya;

Dengan adanya peraturan terbaru maka Bagian Organisasi sebagai koordinator penyusunan Analisis Jabatan pada seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) untuk melakukan pembaharuan terkait perubahan jabatan pelaksana yang pastinya juga berpengaruh pada pemangkasan peta jabatan sebelumnya. Selain itu latar belakang pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan secara serentak kepada seluruh OPD se Kabupaten Tuban dikarenakan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) para pegawai belum cair, diakibatkan OPD seluruh Kabupaten Tuban belum melakukan peinputan data Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada aplikasi E- Anjab-ABK SIMONA (Sistem Monitoring Evaluasi Analisis Jabatan) dengan menggunakan peraturan terbaru.

Dengan adanya perubahan regulasi pada jabatan pelaksana yang dilakukan dengan maksimal batas waktu yaitu 2 (dua) bulan, tentunya pelaksanaan penyusunan anjab (analisis jabatan) di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban pasti terdapat permasalahan dalam melaksanakan penyesuaian terhadap regulasi terbaru. Permasalahan yang pertama yaitu terdapat nama jabatan pelaksana baru yang mana dalam aspek penamaannya dari peraturan sebelumnya dengan peraturan terbaru lingkungannya semakin kecil. Peraturan sebelumnya untuk penamaan jabatan pelaksana jenisnya terdapat bermacam-macam jenis yang dapat disesuaikan dengan urusan pemerintahan dan terdiri dari beberapa rumpun yaitu rumpun analisis, pengadministrasi, pengelola, penyusun dan lain sebagainya, sedangkan jabatan terbaru hanya digolongkan menjadi 3 (tiga) jenis saja yaitu klerek, operator dan teknisi. Sehingga mengalami kesulitan dalam melakukan pengelompokan nama jabatan terbaru dengan berdasarkan kelas jabatan. Dengan permasalahan ini mengakibatkan satu jabatan pelaksana bisa diduduki lebih dari satu jabatan sebelumnya yang penamaan nama jabatan tersebut telah hilang pada jabatan pelaksana terbaru yang berdampak pada penyusunan analisis jabatan dalam menentukan uraian jabatan yang dalam satu jabatan bisa mencakup berbagai jabatan.

Sebagai salah satu contoh yaitu pada peraturan sebelumnya terdapat jabatan Bendahara, Penyusun Laporan Keuangan, Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan, Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan pada peraturan terbaru nama jabatan pelaksana tersebut sudah tidak ada. Semua jabatan tersebut dalam peta jabatan termasuk dalam kelas 7 sehingga pada peraturan jabatan pelaksana terbaru semua jabatan tersebut masuk kedalam Penelaah Teknis Kebijakan. Berikut adalah perbedaan antara peta jabatan yang lama dengan terbaru.

Gambar 1 Peta Jabatan Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Sekretaris Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa				
Kelas 12				
JABATAN	KLS	B	K	-/+
Bendahara	7	0	1	-1
Penyusun Laporan Keuangan	7	2	2	0
Verifikator Keuangan	6	0	1	-1
Pengelola Keuangan	6	1	2	-1
Pengadministrasi Keuangan	5	1	1	0
Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	7	0	1	-1
Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	7	0	2	-2
Pengelola Program Dan Laporan	6	0	2	-2
Pengadministrasi Perencanaan Dan Program	5	0	2	-2
JF Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Muda	9	1	1	0
JF Perencana Ahli Muda	10	1	1	0
JF Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Pertama	8	0	1	-1
JF Perencana Ahli Pertama	8	0	1	-1

  

Sekretaris Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa				
Kelas 12				
JABATAN	KL S	B	K	-/+
Penelaah Teknis Kebijakan	7	2	1	1
Pengolah Data dan Informasi	6	2	1	1
Pengadministrasi Perkantoran	5	1	1	0
JF Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Muda	9	1	1	0
JF Perencana Ahli Muda	10	1	1	0
JF Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Pertama	8	0	1	-1
JF Perencana Ahli Pertama	8	0	1	-1

Sumber: SK Peta Jabatan Dinas Sosial

Permasalahan yang kedua yaitu terdapat beberapa dokumen analisis jabatan hasilnya belum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dapat dilihat dalam butir syarat jabatan pada formulir analisis jabatan yang terdiri dari keterampilan, bakat kerja, tempramen kerja, minat, upaya fisik, kondisi fisik, fungsi pekerjaan pada hasil analisis jabatan tidak sesuai dengan kebutuhan pada jabatan. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian formulir analisis jabatan yang mana analisis jabatan memiliki peran penting dalam perekrutan pegawai sehingga perlu diperhatikan kebenarannya dalam penyusunan analisis jabatan. Berikut adalah hasil salah satu butir syarat jabatan pada formulir analisis jabatan pada jabatan analis jabatan.

Gambar 2 Syarat Jabatan pada Jabatan Analis Jabatan

- d. Minat :**
- 2.b =
  - 4.a =
  - 1.b =
  - 3.a =
- e. Upaya Fisik :**
- Berdiri , Berbicara , Mendengar , Melihat , Berjalan , Duduk , Pengamatan secara mendalam
- f. Kondisi Fisik :**
- 1. Jenis kelamin = Laki-laki/Perempuan
  - 2. Umur = 22 Tahun
  - 3. Tinggi Badan = 160 cm
  - 4. Berat Badan = 50 kg
  - 5. Postur Badan = Tegap
  - 6. Penampilan = Menarik
- g. Fungsi Pekerjaan :**
- D6 = Menyalin data : Menyalin, mencatat atau memindahkan data.
  - D1 = Mengkoordinasikan data : Menentukan waktu, tempat atau urutan operasi yang akan dilaksanakan atau tindakan yang harus diambil berdasarkan hasil analisa data, melaksanakan ketentuan atau melaporkan kejadian dengan cara menghubung-hubungkan mencari kaitan serta membandingkan data setelah data tersebut dianalisa.
  - O4 = Menghibur : Menghibur orang lain, seperti menggunakan media panggung, film, televisi dan radio
  - O2 = Mengajar : Melatih orang lain dengan memberikan penjelasan, peragaan, bimbingan teknis, atau memberikan rekomendasi atas dasar disiplin yang bersifat teknis

Sumber: Formulir Analisis Jabatan Tahun 2022

Dapat dilihat dalam gambar 2 diatas pada butir minat hanya disebutkan saja dan tidak ada penjelasan deskripsinya. Kemudian pada fungsi pekerjaan terdapat salah satu yang dirasa tidak sesuai dengan jabatan analis jabatan yaitu O4 yaitu menghibur orang lain, seperti menggunakan media panggung, film, televisi dan radio hal ini dirasa tidak menggambarkan fungsi pekerjaan pada jabatan analis jabatan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang ada, maka peneliti akan mengambil judul “Analisis Prosedur Pelaksanaan Analisis Jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban Pada Jabatan Pelaksana Berdasarkan Perbup 79 Tahun 2022”.

## **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2020:29) merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian dengan jenis deskriptif menggunakan beberapa metode seperti survei, observasi, wawancara maupun studi kasus. Dalam penelitian kualitatif yang memiliki sifat menyeluruh dan pembahasan yang luas maka perlu adanya batasan penelitian yang disebut dengan fokus penelitian. Dengan adanya fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi peneliti guna memilih data yang penting dan mana yang tidak penting. Penelitian ini akan difokuskan pada pelaksanaan Analisis Jabatan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada instansi pemerintah yaitu Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban Jalan Kartini Nomor 2 Tuban.

Sumber data menunjukkan dari mana asal data yang digunakan dalam penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terus menerus sampai data itu jenuh. Dalam hal ini peneliti melakukan berbagai upaya untuk dapat mengumpulkan data selengkap-lengkapnyanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2020, hlm. 133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan,

## **Hasil dan Pembahasan**

Analisis Jabatan merupakan proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi sebuah informasi jabatan. Dalam kaitannya dengan penataan kelembagaan, kepegawaian, dan perencanaan pelatihan pendidikan, penyusunan sasaran kerja, penetapan standar kompetensi, penetapan kelas jabatan dan pengawasan, maka setiap instansi wajib melakukan analisis jabatan. Tujuan analisis jabatan yaitu untuk menentukan seperti apa orang yang hendak menduduki jabatan dalam pekerjaan pada suatu instansi tersebut. Berikut adalah penjelasan mengenai proses pelaksanaan analisis jabatan yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Analisis Jabatan
  - a. Persiapan

Pada tahap awal proses analisis jabatan Bagian Organisasi mengadakan rapat koordinasi mengenai perubahan nomenklatur jabatan pelaksana yang tertuang dalam Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Hasil dari rapat Koordinasi yaitu:

1. Jabatan Pelaksana dibawah sub bagian untuk semua OPD hanya diisi oleh tiga jabatan saja yaitu Penelaah Teknis Kebijakan, Pengelola Data dan Informasi, dan Pengadministrasi Perkantoran;
  2. Sedangkan jabatan dibawah kepala bidang terdiri dari kepala bidang, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana hanya diisi oleh 12 jabatan saja;
  3. Jabatan pelaksana pada peraturan terbaru hanya diduduki oleh jabatan kelas 5,6, dan 7
  4. Pada perubahan ini diharapkan yang menduduki jabatan pada semua OPD hanya dijabati oleh pegawai ASN yaitu PNS dan PPPK;
  5. Pegawai honorer akan dihilangkan dan sudah dilaksanakan perekrutan pegawai honorer untuk bisa menjadi PPPK.
- b. Pembentukan Tim
- Dalam tahap pembentukan tim penyusunan analisis jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Keputusan Bupati Nomor 188.45/142/KPTS/414.012/2022 Tentang Tim Penyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban.
- c. Pemberitahuan kepada unit organisasi yang akan menjadi sasaran
- Pada tahap pemberitahuan unit organisasi yang akan menjadi sasaran ini Bagian Organisasi mengharapkan terwujudnya komunikasi yang efektif dan efisien untuk pelaksanaan analisis jabatan dengan menggunakan peraturan terbaru kepada seluruh OPD se Kabupaten Tuban. Dalam hal ini Bagian Organisasi untuk memberitahukan kepada seluruh OPD se Kabupaten Tuban menggunakan undangan tertulis yang berisikan tentang pelaksanaan rapat koordinasi penyusunan analisis jabatan terbaru.
- d. Penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya
- Pada tahap penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya, Bagian Organisasi mengadakan rapat koordinasi penyusunan analisis jabatan dengan menindaklanjuti perubahan peraturan nomenklatur jabatan pelaksana yaitu pada Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Kepmenpan Nomor 1103 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah dengan diikuti oleh seluruh OPD se Kabupaten Tuban. Rapat dilaksanakan pada hari Kamis 9 Februari 2023 dengan dipimpin oleh narasumber pihak ketiga, Staf Ahli Kemasyarakatan dan Sumber Daya Alam, Asisten Administrasi Umum, dan Kepala Bagian Organisasi.
2. Pengumpulan Data Jabatan
- a. Pengisian Daftar Pertanyaan

Pada tahap daftar pertanyaan ini dilakukan pada Bagian Organisasi dengan memberikan kursioner yang nantinya akan diisi pada masing-masing OPD yang digunakan untuk tahap pelaksanaan desk penyusunan analisis jabatan. Dalam pengisian kursioner terdapat objek kerja, waktu penyelesaian, dan volume/beban yang dijumlahkan dalam satu tahun. Kursioner analisis jabatan ini dibuat oleh narasumber yang nanti hasil dari kursioner tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai pada masing-masing OPD.

b. Wawancara

Dalam proses pengolahan data jabatan pada analisis jabatan tahap wawancara, bagian organisasi melakukan desk penyusunan analisis jabatan yang dilaksanakan pada tanggal 6 Maret 2023 di Ruang Rapat RH Ronggolawe Lt.III Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai pada semua Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) se Kabupaten Tuban. Selain itu hasil dari pelaksanaan desk penyusunan analisis jabatan ini digunakan sebagai pedoman untuk tahap selanjutnya dalam penyusunan analisis jabatan dan peta jabatan pada semua OPD. Pada tahap desk penyusunan analisis jabatan dilakukan melalui tiga tahap yaitu yang pertama melalui narasumber pihak ketiga (surveyor), kedua kepada BKPSM, kemudian yang ketiga kepada Bagian Organisasi.

c. Observasi

Pada tahapan pengumpulan data jabatan dalam penyusunan analisis jabatan Bagian Organisasi Sekretariat Kabupaten Tuban tidak sepenuhnya menggunakan metode observasi. Karena Bagian Organisasi sudah memiliki data analisis jabatan semua OPD yang dikemas dalam bentuk buku dan database yang disimpan dalam bentuk file excel di google drive. Oleh karena itu jika Bagian Organisasi memerlukan data tersebut bisa melihat pada data analisis jabatan yang sudah tersedia sebelumnya. Karena jika ada perubahan mengenai regulasi penyusunan analisis jabatan tidak semua format analisis jabatan dirubah tetapi hanya beberapa indikator saja yang mengalami perubahan.

d. Referensi

Pada tahap proses pengumpulan data jabatan pada penyusunan analisis jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban menggunakan metode referensi dalam pelaksanaan penyusunan formulir analisis jabatan. Hal tersebut menggunakan referensi dari buku analisis jabatan, database analisis jabatan, peraturan yang berkaitan dengan pengisian formulir analisis jabatan dan menggunakan narasumber pihak ketiga pada salah satu perguruan tinggi guna membantu membuat kebijakan jika ada perubahan regulasi dari Pemerintah Pusat. Narasumber pihak ketiga dalam penyusunan analisis jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban memiliki peran penting dimana narasumber memberikan pemahaman terhadap regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan analisis jabatan atau perubahan format penyusunan yang kemudian menjadi bahan untuk disampaikan oleh Bagian Organisasi kepada seluruh OPD se Kabupaten Tuban sebagai dasar dalam pelaksanaan penyusunan analisis jabatan.

3. Pengolahan Data Jabatan

a. Penyusunan Uraian Jabatan

Pada tahap pengolahan data jabatan yakni penyusunan uraian jabatan, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menggunakan dasar regulasi yang sudah diatur yaitu pada Peraturan Bupati Tuban Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban. Pada penyusunan uraian jabatan terdapat jumlah uraian jabatan yang dicantumkan pada analisis jabatan pelaksana terbaru dikarenakan untuk menyesuaikan jumlah angka analisis beban kerja 81.000 menit dalam satu tahun guna memenuhi persyaratan pencairan TPP pegawai. Dalam hal ini penyusunan uraian jabatan yang dicantumkan pada jabatan Penelaah Teknis Kebijakan mencapai 121 uraian tugas dalam satu jabatan.

b. Penyusunan Spesifikasi Jabatan

Penyusunan spesifikasi jabatan merupakan bagian penting dalam analisis jabatan dengan memuat informasi jabatan yang jelas dan akurat mengenai persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik. Dalam penyusunan spesifikasi jabatan terdiri dari Kualifikasi Pendidikan dan Syarat Jabatan. Pada tahap penyusunan spesifikasi jabatan Bagian Organisasi menggunakan pedoman pada peraturan yaitu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 1103 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintahan untuk mengetahui minimal pendidikan yang dibutuhkan pada jabatan yang akan diduduki dan untuk Syarat Jabatan mengacu pada Peraturan Bupati Tuban Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban. Berikut adalah salah satu contoh dari penetapan spesifikasi jabatan pada jabatan pelaksana Penelaah Teknis Kebijakan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban.

c. Penyusunan Peta Jabatan

Dalam penyusunan analisis jabatan pastinya memerlukan peta jabatan sebagai salah satu indikator pendukung untuk mengetahui jabatan apa saja yang nantinya akan dibuatkan penyusunan analisis jabatan. Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban dalam penyusunan peta jabatan dilaksanakan setelah melakukan desk penyusunan analisis jabatan bersama semua OPD se Kabupaten Tuban. Salah satu tujuan dengan adanya pelaksanaan desk penyusunan analisis jabatan yaitu sebagai pedoman dalam penyusunan peta jabatan. Setelah melakukan desk penyusunan analisis jabatan kemudian Bagian Organisasi sudah mengetahui semua kebutuhan jabatan yang diperlukan pada masing-masing OPD yang nantinya akan dilaksanakan penyusunan pembaharuan peta jabatan karena adanya perubahan peraturan terkait jabatan pelaksana. Pada saat peta jabatan terbaru sudah sah disusun oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban kemudian peta jabatan semua OPD ditetapkan di Surat Keputusan Bupati Tuban Nomor 188.45/199/KPTS/414.012/2022 Tentang Penetapan Peta Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban.

4. Verifikasi Jabatan

Setelah tahapan penyusunan data jabatan kemudian berlanjut pada tahap verifikasi jabatan. Pada tahapan verifikasi jabatan ini Bagian Organisasi melakukan

pengecekan ulang untuk mengetahui ada atau tidaknya hal yang perlu diperbaiki terhadap informasi jabatan pada semua OPD. Dalam melakukan pengecekan ulang Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban melihat semua pekerjaan analisis jabatan pada semua OPD di aplikasi milik Kementerian Dalam Negeri yaitu E-Anjab-ABK SIMONA (Sistem Monitoring Evaluasi Analisis Jabatan) dengan mengecek satu persatu analisis jabatan pada semua OPD. Jika terdapat kesalahan pada pengisian format analisis jabatan pada salah satu OPD kemudian Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban menghubungi langsung kepada OPD terkait untuk segera melakukan perbaikan dengan memberikan batasan waktu terakhir supaya OPD tersebut segera melakukan perbaikan.

#### 5. Penetapan Hasil Analisis Jabatan

Pada tahap terakhir yaitu penetapan hasil analisis jabatan yang sudah disempurnakan dan selanjutnya dipaparkan kepada para pemimpin unit kerja yang meliputi peta jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi hasil temuan lapangan sebelum ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berikut adalah alur mengenai pada tahapan penetapan hasil analisis jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban.

Gambar 3 Tahapan Penetapan Hasil Analisis Jabatan



Tahapan penetapan hasil analisis jabatan dilakukan yang pertama yaitu melalui Narasumber (pihak ketiga) yang bertugas membuat kebijakan atas pengisian formulir analisis jabatan, kemudian hasil analisis jabatan dari Narasumber (pihak ketiga) dilakukan validasi kebenarannya oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban terkhusus kepada penanggung jawab atas pelaksanaan analisis jabatan yaitu kepada Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan. Jika dirasa sudah valid hasil analisis jabatan oleh Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan

kemudian Bagian Organisasi membuat surat keputusan atau SK analisis jabatan yang kemudian peluncuran SK tersebut harus melalui tahapan kepada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban terlebih dahulu sebagai syarat prosedur penerbitan SK sebagai tanda bukti hasil analisis jabatan sudah valid yang kemudian SK tersebut diserahkan kepada Bupati Kabupaten Tuban sebagai tahapan terakhir bahwa SK analisis jabatan sudah valid dan sah untuk ditetapkan.

## Penutup

Pada proses penyusunan analisis jabatan pada Jabatan Pelaksana Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban melaksanakan proses analisis jabatan dikarenakan adanya perubahan atau penyempurnaan nomenklatur Jabatan Pelaksana, penghapusan nomenklatur Jabatan Pelaksana, atau penetapan nomenklatur Jabatan Pelaksana baru. Selain perubahan peraturan pelaksanaan analisis jabatan dilaksanakan sebagai perbaikan untuk memenuhi syarat pencairan dana TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dengan menyesuaikan TPP ASN berdasarkan Beban Kerja. Peraturan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana tercantum pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2022 Tentang Jabatan Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil dengan turunan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1103 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tahapan pelaksanaan ini dilakukan secara berdasarkan Peraturan Bupati Tuban Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban berikut adalah tahapan pelaksanaan analisis jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, sehingga peneliti mengetahui teknis pelaksanaan analisis jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban, kemudian dapat memberikan saran yang nantinya dapat digunakan sebagai perbaikan pada pelaksanaan penyusunan analisis jabatan Bagian Organisasi diSub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan sebagai berikut.

1. Pada tahapan pembentukan tim terkhusus pada Bagian Organisasi diSub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan para pemangku jabatan Analisis Jabatan dan Analisis Kelembagaan yang bersangkutan paut dengan pelaksanaan analisis jabatan berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terdapat keluhan mengenai tentang pemahaman dalam penyusunan analisis jabatan dikarekan merupakan pegawai PNS baru tahun 2022 belum memahami betul tentang tahapan-tahapan dalam pelaksanaan penyusunan analisis jabatan dikarenakan salah satu alasannya yaitu latar belakang lulusan dari psikologi dan administrasi negara namun belum pernah mendapatkan materi mengenai analisis jabatan. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran untuk para pegawai jabatan pelaksana terkhusus pada Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan untuk mengikuti diklat teknis penyusunan analisis jabatan guna memperdalam ilmu pelaksanaan analisis jabatan secara teknis karena merupakan hal yang penting mengingat pada Bagian Organisasi diSub Kelembagaan dan Analisis Jabatan sebagai koordinator utama pelaksanaan penyusunan analisis jabatan seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) se Kabupaten Tuban.

Diklat analisis jabatan disediakan oleh Pemerintah Pusat yaitu pada lembaga Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pemerintahan Dalam Negeri (Pusdiklat Pemendagri) atau bisa mengunjungi halaman web <https://pusdiklatpemendagri.com/bimtek-analisis-jabatan-anjab-bagi-pegawai-negeri-sipil/> didalam halaman website tersebut sudah tertera mulai dari materi diklat, jadwal diklat, lokasi diklat serta nomor yang bisa dihubungi.

2. Pada tahapan pengumpulan data jabatan merupakan pada indikator pengisian daftar pertanyaan berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti ditemukan pada saat pengisian kursorer analisis jabatan terdapat permasalahan bahwa ketidakpahaman pada bagian kepegawaian pada OPD yang bertugas mengerjakan analisis jabatan terhadap pengisian kursorer tersebut yang telah dijelaskan pada bab hasil dan pananggungjawab pada jabatan Analisis Jabatan sebagai koordinator semua OPD tidak memahami mengenai kebijakan yang telah diambil oleh narasumber sebagai pihak ketiga. Oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk melakukan verifikasi ulang dokumen analisis jabatan dengan pakar ahli atau dosen ahli dalam *Forum Grup Discussion* atau sering disebut FGD.
3. Pada tahapan pengolah data jabatan indikator penyusunan uraian jabatan ditemukan tidak kesesuaian dengan tugas jabatan, kemudian penyusunan spesifikasi jabatan berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti bahwa belum adanya penetapan standarisasi penentuan spesifikasi jabatan struktural, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana yang bisa dilaksanakan dengan bantuan narasumber pihak ketiga yang berkaitan. Karena jika melihat pada Perbup Tuban Nomor 79 Tahun 2022 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban terdapat banyak sekali indikator penentuan spesifikasi jabatan pada butir syarat jabatan yang terdiri dari keterampilan, bakat kerja, tempramen kerja, minat, upaya fisik, fungsi pekerjaan. Oleh karena itu perlunya mengadakan diskusi bersama antara Bagian Organisasi dengan ahli pakar sebagai pihak ketiga guna menentukan pedoman spesifikasi jabatan untuk masing-masing jabatan stuktural, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana agar dapat menentukan standar spesifikasi yang digunakan pedoman penyusunan analisis jabatan selanjutnya.
4. Pada saat pelaksanaan verifikasi jabatan tidak hanya melihat kesesuaian formulir analisis jabatan dengan pedoman pada peraturan, tetapi juga melihat kesesuaian isi dari formulir analisis jabatan. Dalam hal ini penelti memberikan saran yaitu pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban mengadakan studi banding dengan daerah lain mengenai pelaksanaan analisis jabatan supaya lebih menguatkan jaringan kerjasama antara kedua belah pihak terutama dalam peningkatan mutu. Selain itu sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan analisis jabatan serta dapat mengembangkan inovasi untuk penyusunan analisis jabatan yang akan mendatang.
5. Pada penyimpanan data kepegawaian dan keperluan pengisian analisis jabatan alangkah baiknya Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban menciptakan aplikasi yang bisa menampung data dengan memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini. Karena berdasarkan hasil temuan peneliti data masih ditampung pada google drive yang dirasa tidak ringkas dan kurang tertata. Selain itu pada Bagian Organisasi alangkah baiknya terdapat pegawai yang memahi pada bidang Teknologi Informasi Komunikasi guna

memberikan inovasi mengenai pemanfaatan teknologi saat ini untuk dapat menciptakan hal baru yang dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

6. Melakukan pembaruan data terkait hasil analisis jabatan melalui kegiatan pendampingan dengan melaksanakan monitoring dan evaluasi terperiodik. Dengan adanya pendampingan monitoring dan evaluasi terperiodik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah dalam penyusunan analisis jabatan, sehingga kemudian akan mengetahui hal yang perlu diperbaiki dalam penyusunan analisis jabatan secara terperiodik.

## Referensi

- R. Sudiarto and R. A. Febrian, "Jurnal Kajian Pemerintah (JKP) Journal of Government, Social and Politics." vol. 1, no. 1. 10-25, Oktober. 2021.
- D. Meidyanto, R. Saputra, and A. Nurrahman, "KEEFEKTIFAN ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA TARAKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA," *J. MSDA (Manajemen Sumber Daya Apar.*, vol. 9, no. 2, pp. 99–116, Dec. 2021.
- E. Januari, P. Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, J. F. Tonapa, and R. Az-zahra Malik, "PREPARATION OF POSITION ANALYSIS AND WORKLOAD ANALYSIS IN THE HANDLING OF THE POOR SECTION AT THE SOCIAL SERVICES OF SOUTH SULAWESI PROVINCE." *Jurnal Administrasi Terapan.*, vol. 1, no. 1, 2023.
- N. Gazit, G. Ben-Gal, and R. Eliashar, "Using Job Analysis for Identifying the Desired Competencies of 21st-Century Surgeons for Improving Trainees Selection," *J. Surg. Educ.*, vol. 80, no. 1, pp. 81–92, Jan. 2023.
- M. M. Khtatbeh, A. S. B. Mahomed, S. bin A. Rahman, and R. Mohamed, "The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates," *Heliyon*, vol. 6, no. 10, Oct. 2020.
- N. Othman and A. M. Nasurdin, "Job characteristics and staying engaged in work of nurses: Empirical evidence from Malaysia," *Int. J. Nurs. Sci.*, vol. 6, no. 4, pp. 432–438, Oct. 2019.
- C.-Y. Wang, Y.-K. Lin, I.-H. Chen, C.-S. Wang, K. Peters, and S.-H. Lin, "Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis," *Collegian*, Sep. 2022.
- S. Meganck, J. Smith, and J. P. D. Guidry, "The skills required for entry-level public relations: An analysis of skills required in 1,000 PR job ads," *Public Relat. Rev.*, vol. 46, no. 5, Dec. 2020.
- P. Kompensasi *et al.*, "MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen," vol. 3, no. 2, 2020.
- "ENDANG KOMARA Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia," 2019.
- Republik Indonesia, "Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara," pp. 1–104, 2014.
- Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil," 2017.
- Presiden RI, "Peraturan Pemerintah 17/2020 tentang Perubahan PP 11/2019 Manajemen Pegawai Negeri Sipil," *Lembar Negara Republik Indones. Tahun 2020 Nomor 68*, no. 023819, p. 33, 2020.

- M. P. Syafrudin, "PermenpanRB 41 TH 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah," 2018.
- H. Panrb, "Permen PANRB No. 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah," 2022.
- R. Menpan, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja," *Menteri Pendayagunaan Apar. Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indones.*, pp. 1–46, 2020.
- C. H. Situmorang, "STUDI ANALISIS UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA MENUJU PENYEDERHANAAN BIROKRASI." *Jurnal Sosial dan Humaniora.*, vol. 4, no. 2, 2023.
- T. Istiwahyuningsih, "Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, pp. 1-15, 2019.
- H. E. A. Ardha Regina Pramesti, "PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN OLEH BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA MAGELANG," *Buletin Bisnis & Manajemen* vol. Vol 7, pp. 1-8, 2021.
- N. R. W. Gugun Geusan Akbar, "Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* , vol. Vol 4, pp. 1-13, 2021.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. CV Alfabeta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- F. Istna Anisatul Fadlilah, "Analisa Jabatan: Metode dan Langkah-langkah Pelaksanaan pada BUMN Klaster Industri Manufaktur," *Jurnal Diversita*, pp. 1-7, 2022.
- F. O. S. K. Anisya Wahdati (2022), "PENTINGNYA ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI ORGANISASI," *JURNAL Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, vol. Volume 7, pp. 162 - 173, Agustus 2022.
- HAELI., SE, M.Ak., *MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA, PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT: BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*, 2018.