

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Oleh :**

**DIAN FITRIANI  
NIM. 07011382126205**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG 2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT  
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**USULAN PENELITIAN**

**Diajukan Oleh :**

**DIAN FITRIANI  
NIM. 07011382126205**

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing, Desember 2024

**Pembimbing**

**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP  
NIP.198701052015041003**



Mengetujui: Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Hudyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 02 Januari 2025

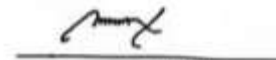
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., MAP**  
Ketua





**Drs. Mardianto, M.Si**  
Anggota



**Riza Adelia Suryani, S.IP., M.Si**  
Anggota



Mengetahui,

 <p>Dekan FISIP UNSRI</p> <p><b>Dr. Dr. Alfitri, M.Si</b> NIP. 196601221990031004</p>	<p>Ketua Jurusan Administrasi Publik</p>  <p><b>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA</b> NIP. 196911101994011001</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Fitriani

NIM : 07011382126205

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Peran Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Palembang, Desember 2024



Dian Fitriani  
NIM. 07011382126205

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah  
hingga ia kembali.”

(HR Tirmidzi)

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi  
batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai  
dengan kadar kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Kerja keras adalah kunci untuk meraih kesuksesan, tetapi kerja keras tanpa disertai  
doa tidak akan sempurna.”

(Buya Hamka)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini Saya Persembahkan Untuk

- Kedua Orang Tua Tercinta, Sucipto dan Siti Komsiah
- Kakak Penulis, Pertama Febrian , Maria Iklima dan Rahmat Ramadhan
- Dosen dan Pegawai Fisip Unsri
- Sahabat Terbaikku
- Semua Pihak Yang Terlibat Dalam Penulisan Skripsi Ini.

## ABSTRAK

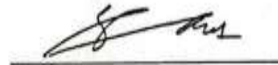
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah mengikuti berbagai pelatihan, masih terdapat kekurangan dalam kualitas pelatihan yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya materi yang relevan dan tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik jabatan, serta minimnya dukungan dalam bentuk bimbingan lanjutan. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa analisis jabatan yang dilakukan secara sistematis dapat membantu dalam mendefinisikan tugas dan tanggung jawab yang jelas, sehingga meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peran mereka. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan berkelanjutan dalam analisis jabatan dan peningkatan kualitas pelatihan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Biro Organisasi,

**Pembimbing**

**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP**

NIP.198701052015041003



Mengetahui, Ketua Jurusan



**Dr. M. Nugroho Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to explore the role of job analysis in improving employee performance in the Regional Secretariat Organization Bureau of South Sumatra Province. The method used in this research is qualitative, with data collection through interviews and direct observation. The research results show that even though employees have attended various trainings, there are still deficiencies in the quality of the training provided. This is caused by a lack of material that is relevant and not in accordance with the specific needs of the position, as well as a lack of support in the form of further guidance. This research also identified that job analysis carried out systematically can help in defining clear duties and responsibilities, thereby increasing employees' understanding of their roles. The conclusion of this research emphasizes the importance of continuous development in job analysis and improving the quality of training to achieve optimal employee performance and support the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** Job Analysis, Employee Performance, Human Resource Management, Bureau of Organization,

**Pembimbing**

**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP**

NIP.198701052015041003



Mengetahui, Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan berupa Kesehatan dan Kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan." Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat pada kurikulum Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama masa perkuliahan dan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Sucipto, yang tidak pernah lelah dalam mendoakan penulis. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis. Meskipun beliau tidak sempat menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan, dukungannya tak henti-hentinya mengantarkan penulis hingga meraih gelar sarjana. Terima kasih telah menjadi bapak yang hebat bagi anak-anaknya, serta atas cinta, pengorbanan, dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
2. Pintu surgaku, Ibunda tercinta Siti Komsiah. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau atas segala bentuk semangat, doa, dan pengorbanan yang tak terhitung hingga saat ini. Meskipun pendidikan Ibunda tidak tinggi, beliau selalu berusaha memberikan pendidikan yang terbaik bagi anaknya. Dukungan yang selalu diberikan oleh Ibunda menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menjalani setiap langkah. Terima kasih atas nasihat yang selalu disampaikan dengan penuh kebijaksanaan, serta atas



rasa cinta dan kasih sayang yang tulus. Setiap pengorbanan dan perhatian yang beliau berikan telah membentuk penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan cinta yang telah Ibunda berikan.

3. Bapak Prof. Dr. Alfitri. M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
4. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
5. Ibu Hoirun Nisyak, S. Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan Dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Andries Lionardo, M. Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Junaidi,S.IP.,M.SI selaku Pembimbing Akademik Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univerrrsitas Sriwijaya.
9. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M. Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
10. Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian yang sangat berharga selama proses penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dukungan dan bimbingan beliau telah memberikan banyak inspirasi dan arahan yang berarti bagi penulis.
11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

12. Ketiga kakakku, Febrian S.Kom, Maria Iklima S.pd dan Rahmat Ramadhan  
Terima kasih atas kasih sayang, dukungan yang diberikan terhadap penulis, dan telah menjadi pendengar terbaik dikala penulis putus asa, yang selalu menumbuhkan rasa semangat penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada pemilik NRP 03090890 yang tak kalah penting kehadirannya, Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik, tenaga, pikiran, maupun materi kepada saya dan senantiasa sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk saya dan menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.
14. Kepada keponakan-keponakan tercinta Aisyah Ayudiah Inara, Fayzel Arsenio Priyanda, Tiara Zahzi Salsabila, dan Felizo Agantara Madaniz. Terimakasih atas kelucuan kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
15. Kepada seluruh Staf Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan . Terima kasih atas waktu dan izin yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
16. Sahabat aku teman satu jurusan, satu kelas, satu tinggal kosan, dan satu lokasi tempat magang. Wanda Juniarti terima kasih sudah sama-sama berjuang, terima kasih selalu mau direpotkan penulis baik tenaga, waktu maupun pikiran. Terima kasih selalu menjadi pendengar saya dalam menjalani hidup.
17. Terakhir Dian Fitriani ya! Saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa

Terima kasih kepada semua pihak pihak yang sudah memberi bantuan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat menambahkan wawasan dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Palembang, Desember 2024

Penulis



Dian Fitriani

NIM. 07011382126205

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Pengertian Peran.....	12
2.2 Pengertian Analisis Jabatan .....	13
2.2.1 Jenis- Jenis Analisis Jabatan .....	16
2.2.2 Prinsip dan Prosedur Analisis Jabatan .....	17
2.2.3 Permasalahan Dalam Analisis Jabatan.....	20
2.3 Pengertian Kinerja.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	22
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	23
2.4 Teori Yang Digunakan.....	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Penelitian Terdahulu .....	27
2.6.1 Terkait Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Saat Ini .....	34

<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian .....	36
3.3 Definisi Konsep.....	37
3.4 Fokus Penelitian .....	38
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.6 Key Informan .....	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	44
3.9 Teknik Keabsahan Data .....	47
<b>BAB IV .....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Biro Organisasi Sekretariat Daerah Prov.Sumsel .....	49
4.1.1 Letak Geografis Biro Organisasi.....	49
4.1.2 Visi Biro Organisasi .....	50
4.1.3 Misi Biro Organisasi .....	50
4.1.4 Struktur Biro .....	52
4.2. Hasil Penelitian .....	53
4.2.1 Bagaimana Peran Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	53
4.2.2 Isi Jabatan ( <i>job content</i> ) .....	56
4.2.3 Persyaratan Jabatan ( <i>job specification</i> ).....	87
4.3. Pembahasan .....	102
4.3.1 Bagaimana Peran Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	102
4.4 Pembahasan Berdasarkan Indikator Teori .....	103
4.4.1 Isi Jabatan ( <i>job Content</i> ) .....	103
4.4.2 Kualifikasi Jabatan ( <i>job specification</i> ) .....	105
<b>BAB V.....</b>	<b>112</b>
5.1 Kesimpulan .....	112
5.3 Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> Penepatan Hasil Analisis Jabatan dan Peta Jabatan .....	8
<b>Tabel 2.</b> Penelitian Terdahulu.....	29
<b>Tabel 3.</b> Fokus Penelitian .....	39
<b>Tabel 4.</b> Informan Penelitian .....	42
<b>Tabel 5.</b> Matriks Temuan Hasil Penelitian .....	107

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.</b> Bagan Kerangka Pemikiran .....	26
<b>Gambar 2.</b> Teknik Analisis Data Kualitatif Miles,Hubberman & Saldana 2014 ....	47
<b>Gambar 3.</b> Teknik Keabsahan Data .....	48
<b>Gambar 4.</b> Stuktur Organisasi .....	52
<b>Gambar 5.</b> Rapat Konsultasi Rekomendasi Jabatan Fungsional .....	60
<b>Gambar 6.</b> Dokumentasi Tabel Rekomendasi Jabatan Fungsional .....	60
<b>Gambar 7.</b> Kinerja Pegawai Analisis Jabatan.....	63
<b>Gambar 8.</b> Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Peta Jabatan.....	63
<b>Gambar 9.</b> Rapat Permintaan Dokumen Anjab,Peta Jabatan dan Rekap .....	66
<b>Gambar 10.</b> Draf Dokumen Anjab .....	66
<b>Gambar 11.</b> Fasilitasi Fisik Ruang Kerja Analisis.....	69
<b>Gambar 12.</b> Lingkungan Fisik Kerja Kegiatan Analisis Jabatan.....	69
<b>Gambar 13.</b> Rapat Pengimputan Jabatan Di Apk E- anjab Sumsel.....	73
<b>Gambar 14.</b> Website Apk Analisis Jabatan dan Undangan Rapat.....	74
<b>Gambar 15.</b> Tanggung Sebagai Pimpinan Analisis Jabatan .....	78
<b>Gambar 16.</b> Dokumentasi Kepala Sub-anjab Dalam Menyelesaikan Tugas.....	78
<b>Gambar 17.</b> Kewenangan Dalam Mengambil Tugas dengan Pegawai .....	81
<b>Gambar 18.</b> Dokumentasi Kepala Sub-Anjab Dalam Pelaksanaan Tugas .....	81
<b>Gambar 19.</b> Ruang Kerja Analisis Jabatan.....	86
<b>Gambar 20.</b> Dokumentasi Ruang Kerja Yang Kurang Ideal .....	86
<b>Gambar 21.</b> Observasi Pegawai Analisis Jabatan.....	89
<b>Gambar 22.</b> Dokumentasi Rekapitulasi Kelas Jabatan.....	89
<b>Gambar 23.</b> Keahlian Pegawai Analisis Jabatan .....	92
<b>Gambar 24.</b> Pelaksanaan Bimtek Analisis Jabatan dan Undangan Bimtek.....	92
<b>Gambar 25.</b> Kepala Sub-Anjab dalam Kemampuan Mengambil Tugas .....	96
<b>Gambar 26.</b> Kemampuan Analitis Pegawai.....	96
<b>Gambar 27.</b> Observasi Staf Pegawai Analisis Jabatan .....	100

**Gambar 28.** Dokumentasi Data Asn dan Non Asn Biro Organisasi..... 100



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Pedoman Wawancara Penelitian .....	118
<b>Lampiran 2.</b> Dokumentasi Wawancara dan Observasi .....	121
<b>Lampiran 3.</b> Surat Permohonan Izin Penelitian .....	124
<b>Lampiran 4.</b> Surat Izin Penelitian.....	125
<b>Lampiran 5.</b> Kartu Bimbingan Seminar Proposal .....	126
<b>Lampiran 6.</b> Lembaran Perbaikan Seminar Proposal.....	127
<b>Lampiran 7.</b> Kartu Bimbingan Skripsi .....	128
<b>Lampiran 8.</b> Perbaikan Ujian Komprehensif.....	129
<b>Lampiran 9.</b> Hasil Turnitin.....	130
<b>Lampiran 10.</b> Usept.....	132
<b>Lampiran 11.</b> Forlan Dikti.....	133

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap instansi pemerintahan memiliki kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, keberhasilan Sumber daya manusia sangat terkait dengan karyawan yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto et al., 2023). Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pemerintahan tidak dapat diabaikan, karena SDM merupakan aset terpenting yang mendorong kinerja organisasi. Kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memiliki pegawai yang terlatih dan kompeten. Pegawai sendiri merupakan aset terpenting dan berperan strategis dalam organisasi khususnya pemikir,perencana, dan pengendalian kemajuan kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada era informasi sekarang ini, menurut Dessler dalam buku *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”* mendefinisikan para manajer organisasi perlu menghubungkan penerapan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam

organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk atas berbagai visi untuk kepentingan manusia. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mendorong setiap organisasi untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu cara untuk mengatasi tantangan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui analisis jabatan yang efektif oleh organisasi tersebut. (Komalasari et al., 2022).

Pegawai memiliki Peran yang krusial dalam suatu perusahaan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu Perusahaan. Kemampuan seorang pegawai tercermin dalam kinerjanya, Dimana kinerja yang optimal adalah indikator dari hasil kerja yang baik. Kinerja ini menjadi salah satu asset utama bagi Perusahaan dalam mencapai target-targetnya. Kinerja dapat diartikan sebagai output atau hasil yang diperoleh kerja berkualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat menjalankan tanggung jawab yang di emban (Puspita & Widodo, 2020). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dampak dari faktor internal dan eksternal lainnya (Handoko et al., 2021). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh, salah satunya adalah analisis jabatan. Analisis ini membantu dalam memahami kebutuhan dan harapan dari setiap posisi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Analisis jabatan adalah metode sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menilai persyaratan pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dengan cara ini, sumber daya manusia yang dipilih dapat dijalankan secara efisien. aturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. UU No. 35 Tahun 2012 tentang

Penyusunan Analisis Jabatan (anjab) memberikan landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. di lingkungan pemerintah daerah.Rephrase persyaratan yang diperlukan untuk suatu posisi serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dengan cara ini, sumber daya manusia yang terpilih dapat menjalankan tugas tersebut secara efektif. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 35 Tahun 2012 mengenai Penyusunan Analisis Jabatan (anjab) menjadi salah satu dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. di lingkungan pemerintah daerah. Selain memberikan kerangka kerja yang jelas dalam penyusunan analisis jabatan, peraturan ini menekankan pentingnya pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan fungsi pegawai (Permendagri, 2012). Dalam konteks ini, analisis jabatan tidak hanya berperan dalam menentukan kualifikasi dan karakteristik yang diperlukan yang harus dimiliki oleh calon pegawai, tetapi juga dalam menciptakan spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan yang tepat. Melalui analisis jabatan organisasi dapat memastikan bahwa pegawai yang dipilih memenuhi kebutuhan dan persyaratan yang ditetapkan, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan memberikan layanan kepada masyarakat dengan cara yang optimal.

Namun, dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diwaspadai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu tantangan utama adalah kekurangan sumber daya manusia (SDM) di sub-bagian Analisis Jabatan (Anjab) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Saat ini, sub-bagian ini hanya memiliki dua pegawai, yaitu satu pegawai ASN dan satu pegawai non-ASN, untuk menangani berbagai tugas yang sangat banyak dan kompleks. Hal ini menciptakan beban kerja yang tidak seimbang, di mana kedua pegawai tersebut harus

mengelola tanggung jawab yang seharusnya dapat didistribusikan di antara lebih banyak staf, sehingga mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas mereka.

Rasio pegawai di sub-bagian Analisis Jabatan sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Dengan hanya dua pegawai yang menangani berbagai tugas yang kompleks, rasio ini menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya menurunkan produktivitas pegawai, tetapi juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kualitas layanan yang disediakan untuk masyarakat. Oleh karena itu, analisis jabatan yang efektif diperlukan untuk menentukan jumlah pegawai yang tepat untuk setiap posisi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif.

Analisis jabatan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena beberapa alasan. Pertama, analisis jabatan membantu dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan kebutuhan serta harapan dari setiap posisi, sehingga pegawai dapat memahami tanggung jawab mereka dengan lebih jelas. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab, pegawai cenderung lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kedua, analisis jabatan berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi kinerja, yang memungkinkan organisasi untuk melakukan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penilaian yang akurat, organisasi dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan merencanakan pengembangan karir pegawai secara lebih efektif. Ketiga, analisis jabatan juga berperan dalam pengembangan profesionalisme pegawai. Dengan batasan dan spesifikasi yang

jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, pegawai didorong untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan posisi mereka. Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya berperan dalam penempatan posisi yang sesuai, tetapi juga dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Analisis jabatan berfungsi sebagai acuan untuk menilai kinerja pegawai. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali tetapi sepenuhnya dikendalikan oleh kebijakan organisasi masing-masing. Hasil evaluasi penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai dasar oleh badan kepegawaian untuk menentukan kenaikan jabatan dan golongan. Oleh karena itu analisis jabatan menjadi aspek penting yang harus diterapkan oleh setiap lembaga, baik swasta maupun pemerintah. Sesuai dengan Pasal 56 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Administrasi Publik Negara “setiap Lembaga pemerintah diwajibkan untuk menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (ASN) berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (ABK)” (Republik Indonesia, 2014). Selanjutnya, hal ini diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Dalam Pasal 2 ayat 1, dinyatakan bahwa instansi baik ditingkat pusat maupun daerah diwajibkan untuk melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai prasyarat dalam menyusun peta jabatan, uraian jabatan, serta jumlah kebutuhan ASN.

Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 56 Tahun 2016 mengatur pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja di wilayah Provinsi Sumatera

Selatan. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menyediakan panduan yang jelas dalam pelaksanaan analisis jabatan, sehingga setiap instansi pemerintah dapat melakukan evaluasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan lebih efektif. Peraturan ini mencakup prosedur pelaksanaan analisis jabatan, termasuk langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan dari setiap posisi. Selain itu, peraturan ini juga menekankan pentingnya partisipasi semua pihak yang terlibat dalam proses analisis jabatan, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya Peraturan Gubernur ini, diharapkan semua instansi di Provinsi Sumatera Selatan dapat melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja secara terencana dan sistematis. Hal ini diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan kekurangan SDM yang ada, serta meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Asumsi yang menguat makna pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh (Tanumihardjo et al., 2017). Menekankan analisis jabatan merupakan elemen yang sangat penting untuk memperjelaskan peran kerja karyawan. Namun, jabatan yang sama belum tentu mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang sama, karena setiap posisi mungkin mempunyai implikasi pekerjaan yang berbeda. Yang menunjukkan tanda-tanda untuk perluasan cakupan kerjanya. Namun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan penting bagi organisasi untuk memperjelas setiap posisi. Proses analisis jabatan ini akan memberikan klarifikasi kepada pemimpin dan anggota mengenai isi dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan batasan yang jelas, setiap individu akan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme mereka. Karyawan diharapkan mampu memahami

analisis jabatan dengan baik. Jika para karyawan dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka mereka dapat bekerja dengan baik dan efisien.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa gejala permasalahan yang harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sumber daya manusia (SDM) pada subbagian Analisis Jabatan (Anjab) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Saat ini, sub-bagian ini hanya memiliki dua pegawai, yaitu satu pegawai ASN dan satu pegawai non-ASN, untuk menangani berbagai tugas yang sangat banyak dan kompleks. Hal ini menciptakan beban kerja yang tidak seimbang, di mana kedua pegawai tersebut harus mengelola tanggung jawab yang seharusnya dapat didistribusikan di antara lebih banyak staf, sehingga mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, tanggung jawab dan tugas yang luas dan kompleks, termasuk konsultasi dengan semua unit-unit di organisasi perangkat daerah (OPD), menambah beban kerja dan kompleksitas tugas. Dengan demikian, analisis jabatan yang efektif sangat diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan dari setiap posisi, sehingga hal ini dapat menghasilkan suasana lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan analisis jabatan, pembagian tugas yang lebih baik, dan pengembangan kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai di sub-bagian Anjab.



**Tabel 1 Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Peta Jabatan**

**UNIT KERJA :**

**BIRO ORGANISASI SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH PEMANGKU JABATAN	HASIL ABK (Jam /Tahun)	IDEAL STANDAR HASIL ABK (Jam/ Tahun)	Efektifitas dan Efisiensi Jabatan (EJ)	Kelebihan /Kekurangan Pegawai		Prestasi Kerja Jabatan (PJ)
						+	-	
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>	<i>i</i>
1	<b>Kepala Biro Organisasi</b>	1	1.743	1250	1,39	-	-	Sangat Baik
2	<b>Kepala Bagian Kelembagaan</b>	1	1.743	1250	1,39	-	-	Sangat Baik
3	<b>Kepala Subbagian Fasilitasi Perangkat Daerah Provinsi</b>	1	1.717	1250	1,37	-	-	Sangat Baik
4	Analisis Kelembagaan	1	2.893	1250	2,31	-	1	Sangat Baik
5	Pengadministrasi Umum	0	1.760	1250	1,41	-	1	Sangat Baik
6	<b>Kepala Subbagian Fasilitasi Perangkat Daerah Kab/Ko</b>	1	1.729	1250	1,38	-	-	Sangat Baik
7	Analisis Kelembagaan	1	2.784	1250	2,23	-	1	Sangat Baik
8	Pengadministrasi Umum	0	1.708	1250	1,37	-	1	Sangat Baik
9	<b>Kepala Subbagian Analisa Jabatan</b>	1	1.743	1250	1,39	-	-	Sangat Baik
10	Analisis Jabatan	1	3.584	1250	2,87	-	2	Sangat Baik
11	Pengelola Data	0	2.060	1250	1,65	-	2	Sangat Baik

Sumber : Surat Keputusan Tentang Hasil Anjab 2023

Berdasarkan Tabel 1 sub bagian Analisis Jabatan (Anjab) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan saat ini hanya memiliki dua pegawai, yaitu satu pegawai ASN dan satu pegawai non-ASN, yang tidak mencukupi untuk menangani beban kerja yang kompleks dan beragam. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut secara efektif, diperlukan tambahan dua pegawai, sehingga total pegawai yang dibutuhkan menjadi empat orang. Kekurangan pegawai ini menciptakan beban kerja yang tidak seimbang, di mana kedua pegawai harus mengelola tanggung jawab yang seharusnya dapat didistribusikan di antara lebih banyak staf, yang dapat mengakibatkan penurunan efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, penambahan pegawai sangat penting untuk memastikan setiap pegawai dapat fokus pada tanggung jawab mereka, serta pelaksanaan bimbingan teknis untuk meningkatkan keterampilan pegawai yang ada, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan efisien. Dengan memenuhi kebutuhan pegawai

dan meningkatkan kompetensi, subbagian Anjab dapat beroperasi lebih efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dampak umum dari penerapan analisis jabatan di dalam organisasi pemerintahan sangatlah penting, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, analisis jabatan membantu dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan kebutuhan serta harapan dari setiap posisi, sehingga pegawai dapat memahami tanggung jawab mereka dengan lebih jelas. Ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, karena pegawai yang memahami tugas mereka cenderung lebih produktif. Selain itu, analisis jabatan juga berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi kinerja, yang memungkinkan organisasi untuk melakukan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penilaian yang akurat, organisasi dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan merencanakan pengembangan karir pegawai secara lebih efektif.

Selanjutnya, analisis jabatan berperan penting dalam pengembangan profesionalisme pegawai. Dengan batasan dan spesifikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, pegawai didorong untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan posisi mereka. Keterkaitan antara analisis jabatan dan masalah kekurangan sumber daya manusia (SDM) pada biro organisasi dapat dijelaskan secara konkret melalui efektivitas analisis jabatan dalam mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan dalam kebutuhan SDM. Analisis jabatan yang dilakukan secara sistematis memungkinkan biro organisasi untuk menilai dengan tepat kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi, serta mengidentifikasi posisi yang tidak terisi atau kurangnya kompetensi tertentu.

Data yang dikumpulkan dari analisis ini dapat menghasilkan wawasan yang jelas mengenai bagaimana kekurangan SDM memengaruhi kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan di lingkungan biro dapat menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan yang efektif tidak hanya membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terkait penambahan maupun redistribusi tugas, tetapi juga mendorong pengembangan program pelatihan yang relevan bagi pegawai. Keadaan ini, pada gilirannya, menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga menunjukkan bahwa analisis jabatan adalah alat yang sangat penting dalam menangani masalah kekurangan sumber daya manusia dengan cara efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Biro Organisasi khususnya di bagian kelembagaan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan . Oleh karena itu, penulis menetapkan judul penelitian ini sebagai **“Peran Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana Peran Analisis Jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana Peran Analisis Jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang berjudul Peran Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, Penelitian ini hendaknya dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori analisis jabatan dan kinerja pegawai. Dengan memahami peran sub-bagian analisis jabatan diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks pemerintahan.
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam merancang dan menerapkan strategis peningkatan kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai peran analisis jabatan, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.
3. Manfaat Akademis, Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan pendidikan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang tertarik pada kajian manajemen, khususnya di bidang pekerjaan dan kinerja pegawai. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Fani, T. (2021). Analisa jabatan. In *Universitas Esa Unggul* (Vol. 1, Issue 5, pp. 1–15).
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Id, S., Safira, A., & Jannah, N. U. R. (2023). *ARTIKEL SAFIRA NUR JANNAH (182010200333) FIX.pdf. 182010200333*.
- James, J., Ganda, E., Sumampouw, S., & Nurdin, I. (2024). *DINAMIKA SISTEM MERIT : MENGUNGKAP TANTANGAN DAN*. 6(2), 9–15.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Lestari, I. C., Publik, A., Muhammadiyah, U., Asmara, Q., Publik, A., & Muhammadiyah, U. (2024). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Daerah Ika Cahya Lestari*. 2(2).
- Noe, R. A. (2017). (n.d.). *Employee Training and Development. McGraw-Hill Education*. 3–4.

- Permendagri, 2012. (2012). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. *Peraturan Menteri*, 483.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurva*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurva.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 596–606. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010>
- Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 15(1), 101–118. <https://doi.org/10.35724/jies.v15i1.5988>
- Sunyoto, D., Sari, G. E., & Elsiningtyas, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Eureka Media Aksara*, 1–26.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114–1122.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Widodo, S. (2020). Penilaian Kinerja PNS. *Jurnal SDM*, 1(1), 1–6.

Wilujeng, S. R., Wahyu, S., Hana, L., & Faculty, B. (2018). Work Culture, Work Motivation and Organizational Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 88–93. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1254377>