

Analisis Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke

Khoriyatun¹⁾, Zusie Novita²⁾

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Karya Dharma Merauke, Indonesia

email: ¹⁾ khoriya1410@gmail.com, ²⁾ zpesurnay@yahoo.com

(Diterima Agustus 2024; Disetujui Agustus 2025; Dipublikasikan September 2025)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pelaksanaan analisis jabatan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif. Hasil penelitian menganalisa bahwa pelaksanaan analisis jabatan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dengan 6 indikator pengukurannya yaitu 1) persiapan, 2) pengumpulan data jabatan, 3) pengolahan data jabatan, 4) verifikasi jabatan, 5) penyempurnaan dan 6) penetapan hasil analisis jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh terhadap Analisis Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke adalah indikator penetapan hasil analisis jabatan. Dimana, hasil analisis jabatan yang sudah disempurnakan selanjutnya dipaparkan kepada para pimpinan unit kerja yang meliputi peta jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi hasil temuan lapangan sebelum ditetapkan menjadi Keputusan Bupati. Namun, pelaksanaan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke belum berjalan secara maksimal, dimana pegawai yang menduduki jabatan belum memenuhi syarat analisis jabatan, hal ini dikarenakan mutasi pegawai dan untuk memenuhi kebutuhan daerah.

Kata kunci : Analisis Jabatan, Penataan Kelembagaan dan Kepegawaian

Abstract

This study aims to determine and analyze how job analysis is implemented by the Merauke Regency Government. The research methods used in this study were observation, interviews, and documentation, utilizing qualitative data collection techniques. The results indicate that the implementation of job analysis refers to Regulation of the Minister of Home Affairs of the Republic of Indonesia Number 35 of 2012 concerning Job Analysis within the Ministry of Home Affairs and Regional Governments, with six measurement indicators: 1) preparation, 2) job data collection, 3) job data processing, 4) job verification, 5) refinement, and 6) determination of job analysis results. The results indicate that the indicator influencing job analysis at the Merauke Regency Regional Secretariat is the determination of job analysis results. The refined job analysis results are then presented to work unit leaders, including job maps, job descriptions, and recommendations from field findings before being finalized as a Regent's Decree. However, the implementation of job analysis at the Merauke Regency Regional Secretariat has not been optimal, with employees not meeting job analysis requirements. This is due to employee transfers and to meet regional needs.

Keywords: Job Analysis, Institutional and Personnel Arrangement

PENDAHULUAN

Seiring dengan bergulirnya Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah maka perlu melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan (*business process*). Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif, dan efisien dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan penataan kelembagaan, kepegawaian, dan perencanaan pelatihan dan pendidikan, maka analisis jabatan mutlak dilakukan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, pada Pasal 1 ayat (2) menjelaskan bahwa analisis jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan. Pasal 11 ayat (1) mengatakan, analisis jabatan dilaksanakan melalui tahapan: Persiapan, Pengumpulan Data Jabatan, Pengolahan Data Jabatan, Verifikasi Jabatan, Penyempurnaan, Penetapan hasil analisis jabatan.

Untuk melaksanakan analisis jabatan pada Kabupaten/Kota dibentuk tim analisis jabatan. Tim analisis jabatan terdiri dari : a. Penanggung Jawab adalah Bupati/Walikota; b. Pengarah adalah Sekretaris Daerah dan Asisten Administrasi Umum; c. Ketua adalah Kepala Bagian yang membidangi Organisasi; d. Wakil Ketua adalah Kepala Sub Bagian yang membidangi Analisis Jabatan; dan e. Anggota adalah pelaksana pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke.

Tim analisis jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai tugas sebagai berikut : a) memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan analisis jabatan; b) memantau pelaksanaan analisis jabatan; c) mengolah dan menganalisa hasil analisis jabatan; d) menetapkan hasil analisis jabatan; dan e) membuat laporan hasil analisis jabatan.

Analisis jabatan dilaksanakan apabila terjadi perubahan organisasi untuk penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang saat ini sebutannya dikenal dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang membidangi 3 Asisten, diantaranya: 1) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat; 2) Asisten Perekonomian dan Pembangunan; dan 3) Asisten Administrasi Umum.

Penempatan pegawai negeri sipil, apabila mengikuti aturan analisis jabatan, harus disesuaikan dengan ijazah yang dimiliki oleh aparatur negara. Contohnya, seperti jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian pada Bagian Umum Setda Kabupaten Merauke, pendidikan formal yang diminta minimal Strata Satu (S1) sesuai jurusannya dan wajib sudah mengikuti Pim IV serta pengalaman kerjanya minimal 2 tahun menduduki jabatan di Kepala Sub Bagian Umum. Namun selama ini dari beberapa jabatan dalam lingkup Setda Kabupaten Merauke, terdapat beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Contohnya, jabatan Kepala Sub Bagian Keuangan Setda Kabupaten Merauke, saat ini dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil dengan Pangkat/Golongan Penata Muda / (III/a). Dengan latar belakang pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Pertanian. Kondisi ini terjadi karena adanya pergeseran atau mutasi pegawai, serta untuk memenuhi kebutuhan jabatan di daerah.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut **Basrowi dan Suwandi (2008:22)** penelitian kualitatif adalah penelitian yang berawal dari inkuiri linguistik yang di mana temuan-temuan yang ada tidak didapatkan dari penelitian secara statistik. Penelitian ini memiliki dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diterima langsung dari informan kunci. Informan kunci yang dimaksud adalah Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke, Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke serta 1 orang ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja Sekretaris Daerah Kabupaten Merauke Tahun 2022, peraturan perundang-undangan, serta hasil jurnal yang diperoleh dari media internet. Dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif yang disesuaikan dengan kebutuhan, adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengamatan/observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data (**Sugiyono 2013:308**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pelaksanaan Analisis Jabatan pada Sekretariat Daerah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, mengenai proses pelaksanaan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a) Persiapan

Pada tahap persiapan, Bagian Organisasi melakukan perencanaan proses analisis jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke dengan cara mengundang seluruh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke. Dalam rapat koordinasi tersebut disampaikan perencanaan penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil, sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah. Dan setelah mendapatkan hasil dari perencanaan analisis jabatan dimaksud, Bagian Organisasi melakukan konsultasi ke Pemerintah Provinsi selanjutnya ke Pemerintah Pusat melalui Kementerian Dalam Negeri. Setelah melewati proses yang panjang maka disepakati untuk Pemerintah Kabupaten Merauke membentuk Tim Pelaksana Analisis Jabatan.

Selanjutnya disampaikan pemberitahuan kepada unit organisasi yang akan menjadi sasaran, melalui surat dinas yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah serta penyampaian formulir informasi jabatan yang harus diisi bersama petunjuk pengisiannya. Sesuai hasil wawancara bersama Bapak Dicky Hendrikus Z.M. Awerem, SH selaku Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke, Senin 29 April 2024.

“Setelah Tim Penyusun Analisis Jabatan (TPAJ) dibentuk, kami melakukan koordinasi dengan instansi teknis baik di provinsi maupun di pusat. Setelah semua petunjuk teknis kami dapat, kami mengirimkan surat ke masing-masing organisasi perangkat daerah (OPD) tentang penyampaian formulir analisis jabatan”

b) Pengumpulan Data Jabatan

Dalam proses pengumpulan data jabatan, TPAJ Kabupaten Merauke, menyusun beberapa data yang wajib diberikan oleh organisasi perangkat daerah dalam penyusunan analisis jabatan (anjab). Data-data dimaksud adalah :

- 1) Visi dan Misi Organisasi
- 2) Struktur Organisasi
- 3) Tata Kerja
- 4) Tugas Pokok dan Fungsi (tupoksi)
- 5) Rencana Kerja
- 6) Laporan Pelaksanaan Pekerjaan
- 7) Daftar Urutan Kepangkatan (DUK).

Dari hasil wawancara dengan bapak Dicky Hendrikus Z.M. Awerem, SH, terungkap bahwa untuk memulai penyusunan data jabatan, anggota Tim Penyusun Analisis Jabatan turun langsung ke lapangan melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, tentang rencana kerja dan uraian tugas yang dikerjakan bawahannya.

“Kami menyiapkan jabatan pelaksana, lalu melalui Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian di masing-masing organisasi perangkat daerah, kami meminta data per orang (pegawai negeri sipil) per jabatan sesuai tupoksinya. Data tersebut dibutuhkan sebagai salah satu syarat untuk menyusun analisis jabatan”

Mengenai jangka waktu yang diberikan Bagian Organisasi dalam mengumpulkan data dimaksud, menurut Kepala Bagian Organisasi adalah selama 1 (satu) bulan.

“Setelah data terkumpulkan akan diserahkan kepada TPAJ yang berada di Bagian Organisasi. Masing-masing anggota TPAJ yang bertugas menangani beberapa organisasi perangkat daerah akan menerima semua data dan selanjutnya diolah. Waktunya selama 1 bulan untuk OPD mengumpulkan data yang kami minta”

Mengapa pengumpulan data penting dilakukan, menjawab pertanyaan ini Bapak Dicky Hendrikus Z.M. Awerem, menambahkan bahwa penting dilakukan, karena tanpa data dari seluruh OPD, maka penyusunan analisis jabatan tidak dapat terlaksana dengan baik.

“Kami dari Bagian Organisasi tidak dapat menerka pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di masing-masing OPD. Hanya mereka yang mengetahuinya. Oleh karena itu kami datang langsung ke OPD untuk melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian terkait jumlah pegawai dan kualifikasi pendidikan dari masing-masing pegawai. Disamping kuisisioner yang kami bagikan untuk diisi, jadi pengumpulan data jabatan itu penting dilakukan”

c) Pengolahan Data Jabatan

Ada 3 point penting dalam pengolahan data jabatan, yaitu :

- 1) Penyusunan uraian jabatan
- 2) Penyusunan spesifikasi jabatan
- 3) Penyusunan peta jabatan

Untuk menyusun informasi jabatan diperlukan data tentang uraian jabatan. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Bapak Andreas Walten, S.Sos pada hari Senin, 29 April 2024 terungkap bahwa ketiga point penting diatas mempunyai data yang berbeda.

Data-data untuk penyusunan uraian jabatan meliputi, identitas jabatan, ringkasan tugas jabatan, rincian tugas jabatan, wewenang, tanggung jawab, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, hubungan jabatan, keadaan tempat kerja, upaya fisik dan kemungkinan resiko bahaya. Sedangkan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan spesifikasi jabatan terdiri atas pangkat, pengetahuan kerja, keterampilan, pendidikan formal minimum, pelatihan/kursus, pengalaman kerja, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, dan kondisi fisik. Untuk penyusunan peta jabatan dibuat sesuai dengan struktur organisasi dari setiap unit kerja.

“Semua data tersebut wajib dilengkapi atau diisi oleh masing-masing OPD. Waktu yang kami berikan cukup lama yaitu 1 bulan untuk mengumpulkan data-data dimaksud, lalu diserahkan kepada TPAJ yang berada di Bagian Organisasi”

Mengapa pengolahan data wajib dilakukan ? Menurut Bapak Andreas Walten, wajib dilakukan karena ketika tim menyusun analisis jabatan, maka data itu valid. Kepada siapa pengolahan data jabatan diserahkan atau dikoordinasikan ?

“Ada 3 instansi yang akan kami serahkan pengolahan data jabatan ini, yang pertama, data diserahkan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk bahan pemeriksaan. Kedua, ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke, untuk kepentingan formasi. Dan ketiga, ke pusat pengelola aplikasi, yaitu : SIASN, E-Formasi, dan SIMONA”

Menjawab pertanyaan tentang bagaimana atau dengan cara apa pengolahan data dilakukan? Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan tersebut menambahkan untuk sementara waktu pengolahan data dilakukan secara manual. Selanjutnya penyusunan sudah bersifat penulisan dokumen analisis jabatan.

d) Verifikasi Jabatan

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke, Bapak Dicky Hendrikus Z.M. Awerem, SH, bahwa verifikasi jabatan merupakan konfirmasi analisis jabatan kepada pihak-pihak terkait untuk penyempurnaan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh TPAJ sebagai bahan pertimbangan penentuan analisis jabatan.

“Pada tahap verifikasi jabatan ini, hasil pengolahan data jabatan kami periksa kembali kebenarannya, melalui pengecekan ulang untuk mengetahui apakah sudah sesuai atau ada data yang perlu diperbaiki dari 17 (tujuh belas) informasi jabatan. Apabila ada data yang belum lengkap, maka tim akan minta kembali OPD untuk melengkapinya”

Tentang kapan verifikasi dilakukan? Kepala Bagian Organisasi menjawab bahwa dibutuhkan waktu 2 minggu setelah pengolahan data terlaksana dengan baik. Mengapa verifikasi penting dilakukan dan apa tujuannya?

“Sangat penting dilakukan untuk mengetahui apakah penyusunan anjab sesuai dengan aturan atau belum. Tujuannya agar penyusunan anjab di daerah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 35 Tahun 2012”

Selanjutnya menjawab pertanyaan tentang siapa saja yang melakukan verifikasi dalam proses analisis jabatan? Dan melapor pada siapa? Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Bapak Andreas Walten, S.Sos mengatakan bahwa TPAJ kabupaten yang melakukan verifikasi.

“Biasanya kami memaparkan hasil verifikasi kepada Kepala Bagian bahwa penyusunan anjab sementara berjalan. Setelah itu dilaporkan ke tingkat pimpinan atau Penanggung Jawab TPAJ kabupaten untuk dibukukan dan dibuat dalam satu file, sehingga bila ada pemeriksaan dari BPK ada bukti buku”

e) Penyempurnaan

Proses penyempurnaan, menurut Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Bapak Andreas Walten, S.Sos dilaporkan ke Bupati Merauke selaku pimpinan daerah. Sehingga Buku Analisis Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke bisa segera ditetapkan.

“Pada tahap penyempurnaan, kami melaporkan kepada pimpinan daerah, agar Buku Analisis Jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke bisa segera ditetapkan”

f) Penetapan Hasil Analisis Jabatan

Menurut Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke, Bapak Dicky Hendrikus Z.M. Awerem, SH, hasil analisis jabatan yang sudah disempurnakan selanjutnya dipaparkan kepada para pimpinan unit kerja yang meliputi peta jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi hasil temuan lapangan sebelum ditetapkan menjadi Keputusan Bupati.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Pasal 12 ayat (4) menjelaskan bahwa hasil analisa jabatan dipergunakan untuk pembinaan dan penataan :

- 1) Kelembagaan;
- 2) Kepegawaian;
- 3) Ketatalaksanaan; dan
- 4) Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Pembinaan dan penataan kelembagaan meliputi: a) penyusunan organisai dan unit-unitnya; b) pengembangan organisasi; c) perampingan organisasi; dan d) penggabungan unit-unit organisasi.

Pembinaan dan penataan kepegawaian meliputi: a) perencanaan kebutuhan pegawai; b) rekrutmen, seleksi dan penempatan; c) mutasi; dan d) kesejahteraan.

Pembinaan dan penataan ketatalaksanaan meliputi: a) tata kerja; b) standarisasi; dan b) sistem kerja. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan meliputi kegiatan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan.

“Tujuan dari penyusunan analisis jabatan adalah penataan kelembagaan, penataan sumber daya manusia, dan penyusunan dan penyempurnaan prosedur kerja (SOP)”

Menjawab pertanyaan tentang kapan hasil analisis jabatan disosialisasikan, Kepala Sub bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Bapak Andreas Walten menambahkan, pada bulan Desember 2019 dan bertempat di Auditorium Thobias Mbearme Lantai 2 Kantor Bupati Merauke.

“Sosialisasi diikuti oleh seluruh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian pada 33 Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke. Dan perlu diingat sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 56 di sana dijelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”

Mengapa tugas-tugas dari hasil analisis jabatan perlu dijalankan? Menurut Kepala Bagian Organisasi, sesuai formulir informasi jabatan terdapat point 6 yang menguraikan tugas pokok dari masing-masing PNS.

“Karena pada point 6 analisis jabatan terdapat tugas pokok pegawai negeri sipil sesuai jabatannya di organisasi perangkat daerah masing-masing. Tugas tersebut wajib dilakukan pegawai negeri selama bekerja”

Selanjutnya menjawab pertanyaan tentang siapa yang berkewajiban menetapkan hasil analisis jabatan, Kepala Bagian Organisasi mengatakan bahwa di tingkat kabupaten, analisis jabatan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Merauke. Di tingkat pusat melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 35 Tahun 2012.

Menanggapi tentang pelaksanaan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke, salah satu pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Merauke, Ibu Seravina Angelina Tadubun, S.Sos mengatakan bahwa analisis jabatan penting dilakukan, namun wajib disosialisasikan terlebih dahulu kepada seluruh pegawai negeri sipil.

“Bagian Organisasi sebagai bagian yang membidangi analisis jabatan, perlu melaksanakan sosialisasi secara berkala atau terus menerus kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke. Seperti contohnya apa itu identitas jabatan, ringkasan tugas jabatan, rincian tugas jabatan wewenang dll. Karena dari kegiatan analisis jabatan belum diketahui atau dipahami secara baik oleh pegawai negeri sipil. Dan apabila ada pegawai negeri sipil yang bertanya tentang analisis jabatan, Bagian Organisasi bisa menjelaskan dengan baik”

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

a) Persiapan

1) Faktor Pendukung

- Dilakukan rapat koordinasi tentang perencanaan analisis jabatan.
- Pembentukan Tim Penyusun Analisis Jabatan.
- Pemberitahuan kepada Organisasi Perangkat Daerah melalui surat dinas.
- Penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya.

2) Faktor Penghambat

|||||

- Belum semua OPD mengikuti rapat koordinasi.
- b) Pengumpulan Data Jabatan
 - 1) Faktor Pendukung
 - Menyurat dan mengirimkan formulir informasi jabatan ke masing-masing organisasi perangkat daerah.
 - Melakukan wawancara terhadap Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di 33 organisasi perangkat daerah.
 - 2) Faktor Penghambat
 - Masih terdapat pegawai negeri sipil yang belum mengerti untuk mengisi formulir informasi jabatan.
- c) Pengolahan Data Jabatan
 - 1) Faktor Pendukung
 - Memberikan waktu 1 bulan kepada seluruh pegawai negeri sipil dalam mengisi formulir informasi jabatan.
 - Bagian Organisasi siap memberikan pendampingan kepada pegawai negeri sipil yang belum mengerti dalam mengisi formulir informasi jabatan.
 - Data yang diolah diserahkan ke BPK, BKPSDM dan pusat pengelola aplikasi: SIASN, E-Formasi, dan SIMONA.
 - 2) Faktor Penghambat
 - Pada awal penyusunan analisis jabatan, data diolah secara manual.
- d) Verifikasi Jabatan
 - 1) Faktor Pendukung
 - Tim Penyusun Analisis Jabatan melakukan tugas secara teliti dalam mengkroscek kembali data-data pendukung.
 - Setelah data valid, TPAJ melaporkan kepada Bupati selaku Penanggung Jawab TPAJ untuk dibukukan dan dibuat dalam 1 file.
 - 2) Faktor Penghambat
 - Ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
 - Pelantikan dan mutasi pegawai negeri sipil berdasarkan kebutuhan daerah, dan tidak menggunakan analisis jabatan.
- e) Penyempurnaan
 - 1) Faktor Pendukung
 - Hasil verifikasi dilaporkan kepada pimpinan daerah.
 - 2) Faktor Penghambat
 - Tidak ada.
- f) Penetapan Hasil Jabatan
 - 1) Faktor Pendukung
 - Sebelum analisis jabatan ditetapkan oleh Bupati Merauke, Ketua TPAJ akan memaparkan hasil analisis jabatan kepada para pimpinan OPD.
 - Sosialisasi analisis jabatan dilakukan pada bulan Desember 2019 diikuti oleh seluruh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian se-Kabupaten Merauke.
 - 2) Faktor Penghambat
 - Belum adanya sosialisasi secara berkala atau rutin dari Bagian Organisasi kepada pegawai negeri sipil tentang analisis jabatan.

Pembahasan

1. Pelaksanaan Analisis Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke

George C. Edwards III (1980): Kebijakan publik adalah “suatu tindakan pemerintah yang berupa program-program pemerintah untuk pencapaian sasaran atau tujuan.” Sudut pandang kebijakan publik ini sesuai dengan kebijakan yang diambil Pemerintah Kabupaten Merauke dalam analisis jabatan. Di mana yang menjadi sasarannya adalah Pegawai Negeri Sipil dan tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pelaksanaan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke belum berjalan secara maksimal. Hal ini bisa dilihat pada pengisian formulir urain jabatan, yang merupakan data dasar seorang pegawai negeri sipil, belum terisi secara benar. Selain itu, pelantikan pejabat eselon di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke, belum sesuai dengan analisis jabatan yang telah ditentukan. Masih terdapat pejabat yang dilantik berdasarkan kebutuhan jabatan semata dan bukan berdasarkan dasar pendidikan atau pangkat/golongan seorang pegawai negeri sipil. Contohnya, jabatan Kepala Sub Bagian Keuangan Setda Kabupaten Merauke, saat ini dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil dengan Pangkat/Golongan Penata Muda / (III/a). Dengan latar belakang pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Pertanian. Kondisi ini terjadi karena adanya pergeseran atau mutasi pegawai, serta untuk memenuhi kebutuhan jabatan di daerah.

Analisis jabatan adalah salah satu produk kebijakan pemerintah pusat dalam menentukan penyusunan dan penetapan kebutuhan jabatan. Dalam pelaksanaannya dibentuklah Tim Analisis Jabatan dari pusat hingga ke daerah. Di Kabupaten Merauke, Penanggung Jawab Tim Penyusun Analisis Jabatan (TPAJ) adalah Bupati. Susunan Tim Penyusun Analisis Jabatan diatur dalam Keputusan Bupati Merauke Nomor 100.3.3.2/726/Tahun 2024 tentang Pembentukan Tim Penyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke Tahun 2024.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

(a) Sumber Daya Manusia

Faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi pelaksanaan analisis jabatan. Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang baik. Dari hasil penelitian didapati masih ada pejabat struktural yang menduduki jabatan tapi belum sesuai dengan spesifikasi jabatan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

(b) Pengembangan Karir

Dalam pengembangan karir pegawai diperlukan program pelatihan guna memberikan pengetahuan yang lebih spesifik sesuai kompetensi.

(c) Kesejahteraan

Dengan kinerja SDM yang lebih optimal, maka pemberian kompensasi berupa honorarium atau kenaikan pangkat wajib dilakukan. Pegawai yang diberikan tugas yang sulit, beratnya tanggung jawab, dan kondisi kerja yang tidak mendukung sangat membutuhkan penghargaan dari pimpinan.

PENUTUP

Pelaksanaan Analisis Jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke telah disosialisasikan sejak Bulan Desember 2019, oleh Bagian Organisasi bertempat di Auditorium Thobias Mbearme Lantai 2 Kantor Bupati Merauke. Walaupun belum berjalan maksimal, namun prosedurnya sudah dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Buku Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Sekretaris Daerah Kabupaten Merauke telah diterbitkan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merauke pada Bulan September 2022. Dengan diterbitkannya buku tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman kerja resmi bagi seluruh aparatur sipil negara di lingkungan organisasi/unit kerja yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari keenam indikator yang menjadi tolak ukur penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat pada setiap indikatornya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung:

Adanya pembentukan Tim Penyusun Analisis Jabatan, penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya. TPAJ melakukan wawancara terhadap Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di 33 organisasi perangkat daerah. Kemudian data yang diolah diserahkan ke BPK, BKPSDM dan Pusat pengelola aplikasi: SIASN, E-Formasi, dan SIMONA. Setelah data valid, TPAJ melaporkan kepada Bupati selaku Penanggung Jawab untuk dibukukan dan dibuat dalam 1 file. Dan pada tahap akhir, TPAJ melakukan sosialisasi analisis jabatan pada bulan Desember 2019 yang diikuti oleh seluruh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian se-Kabupaten Merauke.

2. Faktor Penghambat:

Masih terdapat pegawai negeri sipil yang belum mengerti dalam mengisi formulir informasi jabatan. Pada awal penyusunan analisis jabatan, data diolah secara manual. Ditemukan ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Pelantikan dan mutasi pegawai negeri sipil berdasarkan kebutuhan jabatan di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Keputusan Bupati Merauke Nomor 100.3.3.2/726/Tahun 2024 tentang Pembentukan Tim Penyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke Tahun 2024.