



## Pengaruh Pelaksanaan Analisis Jabatan Terhadap Peningkatan Profesionalisme Aparatur Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Nuraeni Hasan<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2\*</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Galuh, Indonesia

\*Korespondensi: [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)

**Abstract:** This research is motivated by several problems, including the lack of professionalism of state apparatus which is suspected to be due to the less than optimal implementation of job analysis. This study aims to determine the effect of job analysis implementation on improving the professionalism of state apparatus at the Ciamis Regency Education Office. This study used a descriptive method with a quantitative approach. The respondents in this study were 122 employees of the Ciamis Regency Education Office, so the author took samples using the simple random sampling technique so that the number of samples in this study was 55 people. Analysis was carried out on the data collected from observations, interviews, and questionnaires. The data analysis stage began with validity tests, reliability, ordinal value transformation to intervals, and data analysis using verification/quantitative methods. The results of the study showed that: 1) The implementation of job analysis at the Ciamis Regency Education Office was included in the good category, although there were still indicators that needed to be improved, such as the need to compile job specifications so that it could facilitate determining employees to occupy a position, in addition to the need to continuously improve the results of job analysis so that organizational goals could be achieved as expected. 2) The professionalism of the State Apparatus at the Ciamis Regency Education Office is included in the good category, although there are still several indicators that need to be improved, such as the less than optimal improvement of the ability of government apparatus in anticipating various problems, the ability of apparatus to respond quickly to each problem is still lacking so that the problems faced by employees cannot be resolved quickly. 3) The implementation of job analysis has an effect on increasing the professionalism of the State Apparatus at the Ciamis Regency Education Office. This means that the higher the job analysis carried out on state civil servants, the more the professionalism of state civil servants will increase.

**Keywords:** Implementation of Job Analysis, Education Office, State Apparatus

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa permasalahan yang antara lain masih kurangnya profesionalisme aparatur yang diduga oleh belum optimalnya pelaksanaan analisis jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan analisis jabatan terhadap peningkatan profesionalisme aparatur negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebanyak 122 orang sehingga penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Analisa dilakukan terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuisioner. Tahapan analisa data dimulai dengan uji validitas, reabilitas, tranformasi nilai ordinal ke interval, dan analisa data secara verivikatif/kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih ada indikator yang masih harus ditingkatkan seperti perlu adanya penyusunan spesifikasi jabatan sehingga dapat memudahkan dalam menentukan pegawai untuk menempati suatu jabatan selain itu perlunya dilakukan terus menerus penyempurnaan terhadap hasil analisis jabatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. 2) Profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan seperti belum optimalnya peningkatan kemampuan aparatur pemerintah dalam mengantisipasi berbagai permasalahan, kemampuan aparatur dalam merespon secara cepat setiap masalah masih kurang sehingga permasalahan yang dihadapi oleh pegawai belum dapat diselesaikan secara cepat. 3) Pelaksanaan analisis jabatan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin tinggi analisis jabatan yang dilakukan terhadap aparatur sipil negara maka profesionalisme aparatur sipil negara akan semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Pelaksanaan Analisis Jabatan, Dinas Pendidikan, Aparatur Negara

## **1. PENDAHULUAN**

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien menjadi tuntutan masyarakat sehingga menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Saat ini profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud karena adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatannya yang disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional, selain itu pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi sehingga terjadi penumpukan pegawai di satu unit atau bagian tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit atau bagian lain.

Sekaitan dengan hal itu, maka untuk mencapai profesionalisme tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara melalui Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap instansi, baik pusat maupun daerah melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tugas pokok kepegawaian yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat antara lain sebagai berikut:

- 1) Melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan unit kerja mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/23.2/M.PAN/2004 tanggal 16 Februari 2004 Tentang Pedoman Penataan Pegawai.
- 2) Melaksanakan analisis jabatan yang mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/61/M.PAN/6/2004 Tanggal 21 Juni 2004 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.
- 3) Melaksanakan analisis jabatan berdasarkan/mengacu pada Keputusan pedoman perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dalam rangka penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, yang merupakan panduan tentang uraian langkah-langkah dalam melakukan analisis jabatan pada setiap unit organisasi di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pelaksanaan analisis jabatan pada hakekatnya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi, serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan aparatur diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tuntutan perkembangan yang terjadi pada masyarakat itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai, mengingat sumber daya manusia adalah modal yang paling mendasar dalam proses membangun organisasi, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Adapun faktor kelemahan rendahnya kompetensi disebabkan oleh pengelolaan yang kurang tepat, penguasaan teknologi yang masih rendah, dan tingkat pendidikan rendah menjadi tuntutan utama bagi organisasi untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang paling penting guna mendukung setiap aktivitas yaitu analisis jabatan, karena analisis jabatan bertujuan meningkatkan daya guna dan hasil guna kelembagaan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi melalui pembagian tugas kepada pegawai serta kebutuhan sumber daya manusia, baik kuantitas maupun kualitas.

Salah satu upaya organisasi dalam mengoptimalkan profesionalisme kerja pegawai adalah dengan cara menganalisis jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan pegawai atau aparat yang bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya dan bisa mengatasi bidang pekerjaannya secara efektif dan efisien. Profesionalisme diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang, yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan.

Analisis jabatan dapat memberikan jawaban atau jalan keluar karena menggunakan tolok ukur yang bersifat standar, baik mengenai jumlah jabatan, perumusan jabatan atau uraian tugas maupun syarat-syarat pemangku jabatan dan hal-hal terkait. Dengan demikian melalui analisis jabatan dapat dihasilkan informasi jabatan yang antara lain berupa daftar susunan jabatan pada setiap unit organisasi yang berguna bagi rencana pengembangan atau perampingan organisasi. Selanjutnya hasil analisis jabatan dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan produktivitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan, dan pendayagunaan aparatur negara, baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun kepegawaian.

Demikian pula pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, sebagai lokus penelitian, dihadapkan pada suatu kondisi dimana pegawai yang ada terdapat ketidaksesuaian penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai secara proporsional. Begitupula pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja organisasi. Adapun masalah-masalah beban kerja yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis antara lain:

1. Masih adanya tumpang tindih pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya kadang-kadang terlambat dikerjakan.
2. Pekerjaan tidak dipegang oleh pegawai yang berkompentensi pada bidang masing-masing, yang menyebabkan lambatnya proses penyelesaian pekerjaan sehingga target pekerjaan tidak tercapai.
3. Jumlah jam kerja efektif yang dibutuhkan setiap tugas belum dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai, sehingga menyebabkan target waktu tidak dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul, **“Pengaruh Pelaksanaan Analisis Jabatan Terhadap Peningkatan Profesionalisme Aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”**.

Berdasarkan fokus masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan analisis jabatan terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan cara obesrvasi, wawancara dan angket. Kemudian teknik analisis data menggunakan analisis terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuisioner.

Tahapan analisa data dimulai dengan uji validitas, reabilitas, tranformasi nilai ordinal ke interval, dan analisa data secara verivikatif/kuantitatif.

### 3. PEMBAHASAN

#### a. Pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah 1.395,64 % atau rata-rata sebesar 82.10 % dari seluruh pertanyaan, dengan kategori baik. Artinya bahwa pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih ada indikator yang masih harus ditingkatkan seperti perlu adanya penyusunan spesifikasi jabatan sehingga dapat memudahkan dalam menentukan pegawai untuk menempati suatu jabatan selain itu terus menerus melakukan penyempurnaan terhadap hasil analisis jabatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Analisis jabatan merupakan awal dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, kegiatan ini akan berkaitan dengan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti pengadaan, pelatihan, dan pengembangan sampai pada keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kesalahan dalam menganalisis pekerjaan akan berdampak pada seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia menjadi tidak bermanfaat. Selain itu, jika suatu perusahaan tidak mengetahui deskripsi pekerjaan maka tidak akan dapat menentukan siapa yang dipekerjakan dan bagaimana mengerjakannya, serta siapa yang dipekerjakan atau bagaimana melatih karyawan.

Melalui prosedur analisis pekerjaan maka dapat menjelaskan tugas-tugas dan berbagai posisi atau jabatan dan karakteristik dari orang yang akan diangkat menduduki posisi tersebut. Analisis pekerjaan akan menghasilkan informasi tentang tuntutan jabatan, yang selanjutnya digunakan untuk mengembangkan uraian pekerjaan, yakni penjelasan tugas-tugas dari suatu posisi yang sedang dibahas dan spesifikasi pekerjaan yang menjelaskan orang seperti apakah atau syarat-syarat apakah yang akan dapat mengisi posisi tersebut.

Analisis pekerjaan yang dilakukan dengan prinsip yang benar akan mampu menjawab prinsip organisasi *the right man, in the right place at the rihgt time*. Prinsip tersebut meminta penempatan orang yang tepat, ditempat yang tepat dan pada waktu yang tepat. Oleh karenanya dibutuhkan tiga aspek yang saling terkait,

yakni tempat, orang dan waktu. Dalam hal ini, “tempat” dulu yang harus diperjelas. Tempat dimaksud terkait dengan unsur, tugas, kedudukan atau posisi, pekerjaan dan jabatan. Tugas merupakan sekumpulan dari beberapa unsur pekerjaan. Tugas merupakan kegiatan fisik atau mental yang membentuk langkah-langkah wajar yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja. Kedudukan (posisi) merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai atau pekerja, yakni seluruh kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada seorang pegawai atau pekerja. Jumlah kedudukan didalam suatu organisasi atau instansi adalah sama dengan jumlah pegawai atau pekerjanya.

Setelah melakukan analisis jabatan maka akan menghasilkan dua jenis informasi pokok yakni deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah pernyataan faktual dan terorganisasi perihal kewajiban dan tanggungjawab suatu pekerjaan tertentu. Deskripsi kerja adalah dokumen yang memberikan informasi berkenaan tugas, kewajiban, dan esensial pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah standar kualitas yang ditetapkan bagi pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menetapkan berbagai kualifikasi minimal yang dapat diterima yang harus dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik.

Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan ketrampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

#### **b. Profesionalisme Aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme Aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah 1.230.18 % atau rata-rata sebesar 82.01% dari seluruh pertanyaan dengan kategori cukup baik. Artinya bahwa profesionalisme Aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan seperti meningkatkan kemampuan Aparatur Pemerintah dalam mengantisipasi berbagai permasalahan, meningkatkan kemampuan Aparatur dalam

merespon secara cepat setiap masalah sehingga permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dapat diselesaikan secara cepat.

Dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang professional dalam manajemen pemerintahan sehingga akan memberikan dampak pemerintahan yang lebih berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi. Pelaksanaan pembangunan di daerah tidak akan berjalan optimal jika aparatur pemerintah/pegawai tidak professional untuk melakukan visi misi pemerintahan. Kesiapan sumber daya manusia aparatur pemerintah merupakan suatu tuntutan profesionalitas aparatur pemerintah yang berarti memiliki kemampuan pelaksanaan tugas, adanya komitmen terhadap kualitas kerja, dedikasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh pemerintah.

Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat dan juga sebagai penanggungjawab dari fungsi pelayanan publik yang akan mengarahkan tujuannya kepada public service, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, menjadi suatu kewajiban para aparatur pemerintah untuk tetap mengadakan perbaikan berkaitan dengan kualitas pelayanan publik yang akan dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat yang dapat menentukan kualitas pelayanan dan masyarakat yang dapat menyampaikan apa dan bagaimana kebutuhan masyarakat itu sendiri.

Aparatur yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas yang dilakukannya dalam bekerja merupakan syarat terciptanya aparatur yang profesional. Maksudnya kemampuan dan keahlian aparatur merupakan suatu pencerminan dari arah dan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Dengan demikian, apabila organisasi tersebut ingin melayani masyarakat banyak untuk terciptanya good governance, maka organisasi perangkat daerah yang terkait haruslah memiliki aparat yang professional demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme ASN (baik PNS maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja). Berbagai faktor ini saling berkelindan dan berkaitan. Seringkali dikatakan faktor penyebab rendahnya profesionalisme PNS adalah rendahnya gaji, tipe Kepemimpinan, Pengawasan dan lain sebagainya sehingga para pegawai berusaha untuk mendapatkan penghasilan



tambahan melalui pekerjaan yang dilakukan dan menimbulkan kelalaian yang kurang mendapat pengawasan pada ASN tersebut.

Untuk mewujudkan aparatur yang profesional diperlukan political will dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi, membangun struktur yang flat dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat kepada aturan formal.

Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu berkerja secara profesional, efektif dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintahan. Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai public service, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas layanan yang dihasilkan.

Terbaiknya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran.

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

**c. Pengaruh pelaksanaan analisis jabatan terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan analisis jabatan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin tinggi analisis jabatan maka profesionalisme aparatur negara akan semakin meningkat.

Sumber daya manusia merupakan factor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun system yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasaran yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi.

Program pengembangan SDM aparatur, adalah untuk meningkatkan kemampuan dan profesional aparatur dalam melaksanakan tugas dan jabatannya. Dengan peningkatan kemampuan dan profesionalisme tersebut maka prestasi kerja aparatur akan lebih baik atau meningkat. Oleh karena itu profesionalisme aparatur harus dikembangkan atau ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas. Kebijakan pengembangn profesionalisme aparatu hanya akan mencapai tujuan dan sasaran jika diimplemetasikan dengan baik dan benar dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan profesionalisme akan sangat tergantung pada bagaimana implementasi kebijakan pengembangan profesionalisme itu pada tataran empiris.

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai di dalam organisasi publik. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan.

Hanya dengan batasan yang jelas maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Pedoman dalam pelaksanaan penataan pegawai negeri sipil di setiap instansi baik pusat maupun daerah tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil tanggal 28 September 2011. Kemudian setiap instansi wajib melaksanakan analisis jabatan yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor : 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan yang tertuang juga dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maka perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai. Analisis jabatan sangat berperan sekali dalam penempatan pegawai. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Dengan analisis jabatan ini akan diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan. Informasi ini dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dimana analisis jabatan ini dapat dijadikan dasar dalam penempatan pegawai. Perbedaan sikap dan pandangan diantara pimpinan lingkup Sekretariat Daerah dalam menerapkan analisis jabatan dapat mempengaruhi didalam pengelolaan kinerja aparatur secara keseluruhan. Peranan daripada Tim Baperjakat pun memiliki pengaruh yang sangat penting di dalam memberikan penilaian terhadap pengangkatan jabatan, oleh sebab itu agar tidak ditemukannya suatu perbedaan sikap dan pandangan maka analisis jabatan pun harus diterapkan secara efektif di dalam penentuan kedudukan jabatan seseorang.

Menurut Sirait, (2013:89) menyatakan bahwa :

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang seperti apa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan kebutuhan pegawai yang memiliki profesionalisme dalam menempati tugas atau bagian tersebut.

Dengan demikian analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Artinya analisis jabatan dapat dijadikan dasar bagi organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai karena hasil analisis jabatan dapat diketahui kemampuan pegawai tersebut.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan analisis jabatan terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan analisis jabatan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih ada indikator yang masih harus ditingkatkan seperti perlu adanya penyusunan spesifikasi jabatan sehingga dapat memudahkan dalam menentukan pegawai untuk menempati suatu jabatan selain itu perlunya dilakukan terus menerus penyempurnaan terhadap hasil analisis jabatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan seperti belum optimalnya peningkatan kemampuan aparatur pemerintah dalam mengantisipasi berbagai permasalahan, kemampuan aparatur dalam merespon secara cepat setiap masalah masih kurang sehingga permasalahan yang dihadapi oleh pegawai belum dapat diselesaikan secara cepat.
3. Pelaksanaan analisis jabatan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme aparatur Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin tinggi analisis jabatan yang dilakukan terhadap aparatur sipil negara maka profesionalisme aparatur sipil negara akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam melakukan analisis jabatan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dilakukan penyusunan spesifikasi jabatan secara jelas sehingga dapat memudahkan dalam menentukan pegawai untuk menempati suatu jabatan selain itu perlunya dilakukan terus menerus penyempurnaan terhadap hasil analisis jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Sebaiknya dilakukan peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara melalui peningkatan kemampuan aparatur pemerintah dalam mengantisipasi berbagai permasalahan yang dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan kepada semua ASN selain itu perlunya peningkatan kemampuan aparatur dalam merespon secara cepat setiap masalah sehingga permasalahan yang dihadapi oleh ASN dapat diselesaikan secara cepat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan

- dan arahan kepada ASN yang sedang melaksanakan pekerjaan sehingga setiap masalah yang dihadapi dapat langsung diselesaikan.
3. Sebaiknya dilakukan analisis jabatan secara rutin kepada semua ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sehingga dapat meningkatkan profesionalisme ASN dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini dapat dilakukan dengan menyampaikan spesifikasi jabatan secara jelas kepada semua ASN dan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap hasil analisis jabatan sehingga dapat meningkatkan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tanggungjawabnya.
  4. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan kedua variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/23.2/M.PAN/2004 tanggal 16 Februari 2004 tentang pedoman penataan pegawai.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/61/M.PAN/6/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang pedoman pelaksanaan analisis jabatan.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang pedoman pelaksanaan analisis jabatan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang pedoman penataan pegawai negeri sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008 tentang pedoman analisis jabatan di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang analisis jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 33 Tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan.

Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>

Sirait, J. T. (2013). Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. PT Grasindo.

Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 tentang penataan pegawai negeri sipil.