

**ANALISIS JABATAN PADA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



UIN

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh :

ANDINI APRILIYANI

NIM. 20102040075

Pembimbing:

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd

NIP.19701026 20050 1 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1118/Un.02/DD/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS JABATAN PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANDINI APRILIYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040075
Telah diujikan pada : Senin, 01 Juli 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66a9d26a0ec



Penguji I
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 66a9d77d897f



Penguji II
Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 66a9d77e11402



Yogyakarta, 01 Juli 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Mathumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66a9eb6100ac8



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta.

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Andini Apriliyani

NIM : 20102040075

Judul Skripsi : Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah, Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi ini segera dimunaqosyahkan.

Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Kepala Jurusan

M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP. 19690 272003121001

Pembimbing

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026 20050 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKIRPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andini Apriliyani

NIM : 20102040075

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Analisi Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Yang mengesahkan



Andini Apriliyani

20102040075

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah
kehancurannya”

(HR. Al-Bukhari).¹



¹ Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Hadis No.6015, Dar Al-Ma'arif, Kairo.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan rahmat-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata Satu Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. H. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberi motivasi, masukan dan saran dalam perbaikan penelitian.

5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, LC, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberi bimbingan serta dukungan.
6. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mengajarkan ilmunya serta membimbing dalam perkuliahan.
7. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
8. Bapak Drs. Setiawan Rineksa, M.M selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang telah membantu Peneliti mendapatkan data-data penelitian serta kemudahan dalam penelitian ini.
9. Bapak Aris Sujatmiko, S.E.T., M.I.P selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang telah membantu memberikan informasi dan data-data terkait informasi jabatan dalam penelitian ini sehingga dapat terselesaikan.
10. Ibu Wiwit Kartika, Selaku Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah memberikan informasi, masukan saran dan bantuan kemudahan dalam penelitian ini.
11. Ter-istimewa orang tua saya tercinta, Ayahanda Wanto Hasan dan Ibunda Pulung Sari, segala jerih payah dan perjuangan yang telah kalian lalui demi pendidikan peneliti, setiap doa yang dipanjatkan, dukungan serta nasihat yang diberikan, semuanya

menjadi penopang semangat Peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Kedua adik saya tersayang, Abiyan Firdaus Al-Huda dan Athaya Najib Zaahirulhaq, setiap pencapaian yang peneliti raih, termasuk skripsi ini, adalah untuk kalian. Peneliti berharap apa yang telah Peneliti capai bisa menjadi contoh dan motivasi bagi kalian untuk terus berjuang dan meraih mimpi-mimpi kalian.

13. Kepada Najieb Chatibul Momtaz yang telah menjadi tempat bertukar pikiran, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberikan dukungan, semangat, dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

14. Sahabat-sahabat terbaik saya dari Maba sampai akhir, Irma Setyari Nurfadilah dan Elia Ari Nurwidayanti yang selalu bekerjasama dalam proses belajar di bangku perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

15. Teman-teman asrama Al-Fithroh Wahid Hayim, yang memberikan dukungan serta doa.

16. Kamar 11 Arama Al-Fitroh, Nanda Nabila Islamiyah, Saidah Naila Hajarani, Rika Setyami, Tari, Farichah, dan Almyra yang menjadi teman keluh kesah di Asrama, dan saling memberikan dukungan, motivasi dan doa serta menjadi pengingat untuk menyelesaikan skripsi ini.

17. Teman-Teman Program Studi Manajemen Dakwah 2020 dan semua sahabat dimanapun berada yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.

18. Teman-Teman KKN 111 Desa Qoryah Sakinah yang telah memberikan banyak kenangan indah selama menjalani KKN.

Akhirnya segala kebikan yang telah diberikan kepada Peneliti dapat menjadi karunia yang tidak teringgal dalam hidupnya, semoga segala doa, bantuan, dukungan ilmu, inspirasi dan motivasi yang telah diberikan kepada peneliti senantiasa mendapatkan balasan dan perlindungan dari Allah SWT.

Peneliti telah berupaya semaksimal mungkin dalam penyelesaian penelitian ini, namun peneliti menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan. Diharapkan isi penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Peneliti,

Andini Aprilivani
NIM. 20102040075

ABSTRAK

Andini Apriliyani (20102040075) Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Analisis jabatan pegawai merupakan awal bagi penyusunan sebuah formasi dengan segala dasar dan faktor yang telah diidentifikasi untuk memutuskan jumlah dan susunan pangkat pegawai di suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Kesesuaian analisis jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menjadi persoalan penting karena penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan aparatur pemerintah yang mempunyai kualifikasi profesional dan kualifikasi yang sesuai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan, pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun metode analisis data dimulai dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan melalui uji keabsahan data kredibilitas (triangulasi), transferabilitas, dependibilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, analisis jabatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sudah berjalan melalui beberapa tahapan, Pertama, persiapan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai, desain, dan struktur organisasi. Kemudian, tim pelaksana analisis jabatan dibentuk, terdiri dari berbagai jabatan fungsional, yang memberi pemberitahuan kepada unit sasaran dari Biro Organisasi. Formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisian disampaikan oleh tim tersebut. Kedua, data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan observasi aktivitas, tugas, serta tanggung jawab pemegang jabatan. Data tambahan diperoleh dari catatan harian, rencana kerja, dan laporan pelaksanaan pekerjaan. Ketiga, pengolahan data dilakukan dengan menyusun uraian jabatan sesuai peraturan Kepala BKN No. 12 Tahun 2011. Spesifikasi jabatan mencakup latar pendidikan, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Peta jabatan dianalisis untuk menentukan pangkat/golongan dan beban kerja. Terakhir, verifikasi jabatan dilakukan untuk mengidentifikasi jabatan, membagi jabatan menjadi struktural dan fungsional, serta memastikan kejelasan nama, kode, dan ikhtisar jabatan. Kualifikasi jabatan diatur oleh Pergub DIY No. 15 Tahun 2021, dan verifikasi uraian tugas dilakukan agar pegawai bekerja sesuai dengan tugas, bahan dan perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, dan wewenang yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kerangka Teori.....	13
F. Metode Penelitian	25
G. Sistematika Pembahasan	35
BAB II GAMBARAN UMUM	37
A. Letak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	37

B.	Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	38
C.	Visi Misi	40
D.	Struktur Organisasi.....	41
E.	Tugas dan Fungsi Bidang Layanan Organisasi	42
BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN		52
A.	Persiapan	54
1.	Perencanaan Proses Analisis Jabatan.....	54
2.	Pembentukan Tim.....	55
3.	Pemberitahuan Kepada Unit Organisasi yang Akan Menjadi Sasaran...57	
4.	Penyampaian Formulir Analisis Jabatan dan Petunjuk Pengisiannya. ...57	
B.	Pengumpulan Data Jabatan	59
1.	Pengisian Daftar Pertanyaan/Angket.....	59
2.	Wawancara	60
3.	Observasi.....	61
4.	Referensi.....	62
C.	Pengolahan Data Jabatan:	63
1.	Penyusunan Uraian Jabatan.....	63
2.	Penyusunan Spesifikasi Jabatan	71
3.	Penyusunan Peta Jabatan.....	73
D.	Verifikasi Jabatan	74

1. Identitas Jabatan	74
2. Nama Jabatan.....	75
3. Kode Jabatan	76
4. Ikhtisar Jabatan.....	77
5. Kualifikasi Jabatan.....	78
6. Uraian Tugas	80
7. Bahan Kerja	81
8. Perangkat Kerja	82
9. Hasil Kerja.....	83
10. Tanggung Jawab	84
11. Wewenang.....	85
12. Syarat Jabatan.....	86
BAB IV PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92
PEDOMAN WAWANCARA	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teknik Analisis Data	30
Gambar 1.2 Model Triangulasi Sumber	33
Gambar 1.3 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	34
Gambar 2.1 Peta Letak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dari GPS	37
Gambar 2.2 Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	40
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi akhir-akhir ini menjadi suatu hal yang penting karena terdapat perspektif, nilai dan atribut terhadap organisasi. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan terlebih dalam lingkungan organisasi yang kompetitif dan dinamis. Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia pada era informasi diartikan dari bagaimana para pimpinan organisasi yang harus bisa menghubungkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.²

Setiap instansi pemerintah memiliki misi untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakatnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Demikian pula dalam pengelolaan pegawai di instansi pemerintah, setiap instansi memiliki kewajiban untuk mengatur kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian tersebut, perencanaan sumber daya manusia harus mengutamakan perekrutan atau penambahan personil yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang

² Garry Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. (Jakarta: Prehalindo, 1997), hlm.110.

diperlukan sesuai dengan jabatan yang ditetapkan. Penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam pasal 56 dan pasal 94 untuk menetapkan kebutuhan bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) akan dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan.³ Hal tersebut diperjelas lagi pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS Pasal 6. Maka pada tahun 2020 Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara mengeluarkan Peraturan Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan.⁴

Analisis jabatan diperlukan secara efektif untuk mengembangkan bakat yang sesuai dengan kualitas dan kebutuhan organisasi dan untuk menghasilkan karyawan yang dapat dipekerjakan secara efektif. Analisis jabatan juga berguna bagi organisasi dalam penempatan kerja berdasarkan kualifikasi.⁵ Pelaksanaan penyusunan analisis jabatan sebagai bentuk penentuan kebutuhan setiap instansi didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Beban Kerja. Melalui analisis jabatan, kebutuhan akan berapa banyak posisi jabatan, dan

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara . hlm, 35.

⁴ BPK, RI: Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja <https://peraturan.bpk.go.id/Details/143660/permen-pan-rb-no-1-tahun-2020>, Diakses pada tanggal 12 Oktober 2023 pukul 09.00 WIB

⁵ Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam, *Manajemen Analisis Jabatan* (Yogyakarta: Deepublish.,2021), hlm. 54.

kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan tersebut dapat diketahui.⁶

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah provinsi, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 menetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah.⁷

Kesesuaian analisis jabatan atau kepengurusan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menjadi persoalan penting karena penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan aparatur pemerintah yang mempunyai kualifikasi profesional dan kualifikasi yang sesuai. Uraian pekerjaan penting untuk menyamakan persepsi mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih dan konflik antara pegawai, serta untuk mendukung proses penanganan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Penempatan jabatan seringkali tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, padahal penempatan jabatan yang sesuai sangat

⁶ Serlia R. Lamandasa, "Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja", *jurnal Ekomen*, Vol. 16 No. 1 (Januari, 2016), hl`m.9.

⁷ Disnakertrans, DIY : Tugas dan Fungsi, <https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/visi-misi/>, Diakses pada tanggal 12 Oktober 2023 pukul 10.22 WIB .

penting bagi setiap organisasi. Akan tetapi kondisi yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam penempatan jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi pegawai yang diharapkan. Hal ini didasarkan pada kualifikasi dan jabatan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menurut
Kualifikasi Jabatan dan Kompetensi

	Jabatan	Formasi				Pegawai yang ada			
		Kualifikasi				Kualifikasi			
		S2	S1	D3	SMA	S2	S1	D3	SMA
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	1				1			
2	Jabatan Administrasi								
	1. Administrator	8				8			
	2. Pengawas	2	12			10	4		
	3. Pelaksana		64	44		4	29	19	10
3	Jabatan Fungsional		142	26		15	55	10	

(Sumber Data: Data Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Desember 2022)⁸

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi tingkat pendidikan pegawai menjadi salah satu dasar dalam analisis jabatan sesuai

⁸ Disnakertrans, DIY: Data Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Desember 2022, <https://nakertrans.jogjapro.go.id>, Diakses pada tanggal; 14 Oktober 2023 pukul 20.00 WIB.

dengan bidang tugas yang diberikan pada Disnakertrans DIY. akan tetapi dalam hal analisis jabatan belum menggunakan pendistribusian pegawai dengan tepat sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam suatu bagian. Diantaranya yaitu: Jabatan pengawas, dimana kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan yaitu S2 sebanyak 2 orang dan S1 sebanyak 12 orang, akan tetapi kondisi yang ada pegawai dengan pendidikan S2 diisi oleh 10 orang yang tentunya melebihi formasi kualifikasi yang dibutuhkan. Sedangkan pegawai dengan pendidikan S1 yang hanya diisi oleh 4 orang padahal yang formasi dibutuhkan cukup besar yaitu 12 orang.

Selanjutnya Jabatan Administrasi Pengawas yang diduduki oleh 62 pegawai, sedangkan formasi yang dibutuhkan yaitu sebanyak 108 pegawai. Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk formasi jabatan ini yaitu sebanyak 64 pegawai untuk S1, dan 44 pegawai untuk D3. Akan tetapi kualifikasi pegawai yang ada tidak sesuai. Dimana formasi S1 yang dibutuhkan sebanyak 64 pegawai tetapi hanya diisi oleh 29 pegawai, begitupun dengan formasi D3 yang dibutuhkan yaitu sebanyak 44 pegawai tetapi hanya diisi oleh 19 pegawai, bahkan untuk mengisi kekurangan pegawai yang dibutuhkan dalam jabatan ini ditempatkan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 4 orang dan pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 10 orang.

Selanjutnya dari permasalahan tersebut terdapat juga beberapa fakta lain dalam bidang-bidang tertentu seperti dalam Jabatan Fungsional dimana formasi pegawai yang dibutuhkan yaitu pegawai yang memiliki tingkat

pendidikan S1 sebanyak 142 orang dan D3 sebanyak 26 orang. Akan tetapi kondisi kualifikasi pegawai yang ada dalam jabatan ini yaitu S1 hanya diisi oleh 55 pegawai dan D3 sebanyak 10 orang. Menariknya pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 15 orang ditempatkan dalam jabatan ini. Tidak hanya pada posisi jabatan ini saja, akan tetapi terdapat beberapa posisi dengan kualifikasi S1/ D3 akan tetapi ditempati oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S2. Bahkan juga masih ada jabatan yang masih kosong karena kurangnya SDM di Disnakertrans DIY ini.

Masalah kepegawaian yang sering kali terjadi dalam sebuah instansi, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Subagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya akibat kurangnya tenaga ahli yang dibutuhkan.⁹ Ditambah kurangnya koordinasi dan komitmen pegawai dalam menjalankan fungsinya. Kedua hal tersebut menjadi hal yang menyebabkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY belum bisa optimal dalam menjalankan tugas, pokok, maupun fungsi yang sudah ditetapkan. Fenomena yang terjadi ini semakin menekankan bahwa analisis jabatan harus dilakukan demi terwujudnya organisasi yang bisa melakukan seluruh kegiatan secara efektif dan efisien. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY harus melakukan analisis jabatan secara optimal karena mereka harus menjadi contoh yang baik di

⁹ Wawancara dengan Bapak Aris Sujatmiko selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Disnakertrans DIY, Tanggal 3 April 2024.

bidang tenaga kerja dan transmigrasi, sehingga instansi lain dapat menerapkan analisis jabatan yang sesuai dengan kondisi masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu. Bagaimana analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Seperti halnya yang ada dalam rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan keilmuan di Manajemen Dakwah, para akademisi lainnya, dan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan sebagai referensi untuk memperkaya data penelitian mengenai Analisis Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

D. Kajian Pustaka

Hasil tinjauan penelitian dengan judul Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan diantaranya sebagai berikut:

Pertama, artikel jurnal karya Siti Khadijah Hardayani Darsim dan Annisa Aulliyah Samandy Tahun 2023 yang berjudul “Penempatan Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini bertujuan agar instansi dapat mengetahui kualifikasi jabatan serta jumlah pegawai yang dibutuhkan, sehingga membutuhkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang harus dibuatkan dan diperbarui sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan dan analisis beban kerja mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang terdapat pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain memkasimalkan potensi sumber daya manusia, penerapa analisis jabatan dan analisis beban kerja di Dinas

Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Serta dalam meningkatkan sistem rekrutmen karyawan yang menyebabkan potensi jaryawan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan memiliki jenjang karir yang jelas¹⁰

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh ErmaYulianti tahun 2023 yang berjudul “Analisis Jabatan di Departemen Sumber Daya Manusia di Balai Rehabolitasi Sosial Bia Karya dan Laras Yogyakarta” . Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui proses penyusunan analisa jabatan di departemen sumber daya manusia di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuallitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan pada Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras sudah baik hal ini dapat dilihat dari penyusunan analisis jabatan bersama Biro Organisasi yang menghasilkan analisis jabatan yang jelas dan dari analisis jabatan tersebut. Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras Yogyakarta dapat membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan guna melaksanakanrekrutmen atau pelatihan sehingga dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi dari Balai Rehabilitasi Sosial Bina Karya dan Laras.¹¹

¹⁰Hardayani Darsim dan Annisa Aulliyah S.,“Penempatan Karyawan Berdasarkan Analisis Jabtaan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”. *Jurnal Administrasi Terapan*, vol 1:2, (Juli, 2023), hlm. 261.

¹¹ Adananta Putra Tariska, Aalisis Jabatan di Departemen Sumber Daya Manusia di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Bina Karya dan Laras Yogyakarta, *Skripsi* (Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), hlm. 10.

Ketiga, artikel jurnal yang ditulis oleh MN Ridho, E Suherman, FP Anggela, tahun 2023 dengan judul “Analisis Jabatan dalam Mewujudkan Efektivitas Kerja pada PT. Nur Aen Agritama”. Tujuan penelitian ini adalah memberikan paparan analisis jabatan dengan jelas agar bisa menjalankan tugas yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan keahlian supaya kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat terus meningkat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa paparan analisis jabatan pada PT. Nur Aen Agritama yang terdiri dari top manager berjumlah 1 jabatan, *middle managers* berjumlah 6 jabatan, dan *first-level managers* berjumlah 7 jabatan. Tingkat pendidikan pada PT. Nur Aen Agritama sebagian besar didominasi oleh lulusan SLTA atau sederajat tak terkecuali pada jabatan *First-level managers*, jika berkaca pada perusahaan besar manapun jabatan *First-level managers* biasanya diisi oleh sarjana. Itu berarti jabatan pada PT. Nur Aen Agritama tidak sesuai dengan pendidikan jika terpaku pada perusahaan umumnya. PT. Nur Aen Agritama yang baru disahkan pada tahun 2021 menetapkan dalam hal pendidikan tidak mesti sarjana untuk jabatan kepala divisi ataupun dibawahnya, perusahaan ini menetapkan tingkat pendidikan SLTA atau sederajat bahkan terdapat jabatan yang diisi oleh tingkat pendidikan SLTP atau sederajat. Jadi spesifikasi yang ditetapkan PT. Nur Aen Agritama sudah sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada karena dalam hal ini keahlian dan keterampilan lebih diutamakan. akan tetapi efektivitas kerja belum terwujud pada PT.

Nur Aen Agritama dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai analisis jabatan sehingga terjadinya *double job*.¹²

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Shoffatul Jannah Nur Ariyati tahun 2023 yang berjudul “Analisis Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tahun 2022”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis jabatan dalam meningkatkan aspek efektivitas kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis jabatan di Dinas Tenaga Kerja Sleman sudah berjalan dengan baik, karena dengan adanya uraian jabatan yang jelas maka karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan kemampuannya. Efektivitas kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Sleman sudah 90% berjalan dengan baik. Tentunya dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam aspek efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Sleman, meliputi: kerjasama, prestasi kerja, waktu penyelesaian kerja, tanggung jawab, pembagian kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang sudah diterapkan dan berjalan dengan baik sehingga dapat menimbulkan efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Sleman..¹³

¹² MN Ridho et al., “Analisis Jabatan dalam Mewujudkan Efektivitas Kerja pada PT. Nur Aen Agritama”. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8:2 (oktober, 2023h), hlm. 1417.

¹³ Shoffiatul Jannah Nur Arivati, Analisis Jabatan dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tahu 2022”, *Skripsi* (Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), hlm. 10.

Kelima, artikel jurnal yang ditulis oleh I Ramadhani, B Tetteng, SD Saputri, Tri R, Yusyiah AM, Indah Cahyani tahun 2022 dengan judul “Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar”. Tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan melalui perbaikan dan pembaharuan terkait *job description* dan *job specification* yang telah ada. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan analisis jabatan di PT. Boswa Berlin Motor Makassar. dilakukan kepada 10 pemangku jabatan yaitu *customer service sales, admin after sales service, mekanik, customer satisfaction after sales service, accountingstaff, kasir, sales sparepart, service advisor, dan sales force* melalui metode wawancara. Ditemukan gambaran jabatan (*job description*) yang terbaru atau *up to date* akibat penggunaan teknologi dari 10 pemangku jabatan tersebut.¹⁴

Berdasarkan kajian pustaka di atas, terdapat perbedaan aspek dari masing-masing penelitiann tersebut, baik dari segi yang diteliti, lokasi penelitian, fokus penelitian maupun subjek penelitian, sedangkan penelitian ini difokuskan pada analisis jabatan pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹⁴Indri Ramadhani et al., “Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar”, *Jurnal Devote* , Vol.1:2 (Desseember 2022) , hlm. 163

E. Kerangka Teori

1. Analisis Jabatan

a. Pengertian Analisis Jabatan

Kata analisis diadaptasi dari bahasa Inggris “*analysis*” yang secara etimologis berasal dari bahasa Yunani kuno “*ἀνάλυσις*” (dibaca *Analusis*). Kata *Analusis* terdiri dari dua suku kata, yaitu “*ana*” yang artinya kembali, dan “*luein*” yang artinya melepas atau mengurai.¹⁵ Apabila digabungkan maka kata tersebut memiliki arti menguraikan kembali. Kemudian kata tersebut diserap ke dalam Bahasa Indonesia menjadi analisis. Menurut asal katanya, analisis adalah proses memecah suatu topik atau substansi yang kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil untuk lebih memahaminya. Dengan demikian, secara umum pengertian analisis adalah suatu kegiatan yang mencakup serangkaian proses seperti menganalisis, membedakan, menyusun sesuatu untuk dikelompokkan menurut kriteria tertentu, kemudian mencari hubungan sistem dan menafsirkan maknanya.

Menurut Dessler, analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan serta individu seperti apa yang dipekerjakan pada jabatan tersebut. Defenisi ini menunjukkan bahwa dalam proses menetapkan tugas

¹⁵ Syafnidawaty, “Analisis”, *Universitas Raharja* <https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2023.

dan menempatkan karyawan dalam tugas tertentu dibutuhkan sebuah analisis dan dasar pertimbangan tertentu.¹⁶

Menurut Munthe, analisis jabatan merupakan suatu proses yang dimulai dengan pengumpulan data-data dari internal organisasi, seperti visi misi perusahaan, dokumen peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama, dokumen prosedural operasi kerja yang telah distandarisasikan, dan dokumen lainnya yang menjelaskan awal dari adanya jabatan yang akan dianalisis, yang kemudian dipelajari dokumen-dokumen tersebut dan dicari lebih dalam informasi mengenai suatu jabatan oleh seorang analis.

¹⁷ Nawawi mendefinisikan Analisis jabatan sebagai proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan atau pekerjaan yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.¹⁸

Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja. Kualifikasi dari suatu jabatan (*job specification*) yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian,

¹⁶ Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. (Jakarta: Prehalindo, 1997), hlm.116.

¹⁷ Munthe, Dame. *Analisis Jabatan dalam Praktek*. (Bandung: Mandar Maju, 1993)

¹⁸ Nawawi, H. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 103.

kemampuan, pengalaman kerja seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.¹⁹

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merujuk pada suatu proses pengumpulan informasi atau fakta secara sistematis mengenai suatu pekerjaan. Dalam konteks ini, analisis jabatan membantu menentukan tugas yang akan dilaksanakan seorang pekerja, sifat-sifat pekerjaan, bagaimana pekerja akan melaksanakannya, kapan pekerjaan akan dilaksanakan, keadaan pekerjaan dan bagaimana sikap pekerja dalam melaksanakannya. Uraian Jabatan (*Job Description*).

b. Tahapan Analisis Jabatan

Berdasarkan UU Nomor 1 Tahun 2020 dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :²⁰

1) Persiapan:

a) Perencanaan proses analisis jabatan.

Tahapan analisis jabatan diawali dengan perencanaan proses analisis jabatan yaitu dengan menentukan kebutuhan pegawai, memilih metode yang tepat untuk mengumpulkan

¹⁹ Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm, 90.

²⁰ Undang-undang No. 5 Tahun 2014 pasal 56 dan pasal 94 tentang menetapkan kebutuhan bagi PNS dan PPPK.

informasi dan menetapkan siapa saja yang akan terlibat dalam prosesnya.

b) Pembentukan Tim.

Untuk kelancaran pelaksanaan analisis jabatan pada suatu organisasi atau instansi, maka perlu dibentuk tim pelaksana analisis jabatan. Adapun tim pelaksana ini bertugas untuk mengumpulkan data, menyusun informasi jabatan, serta memverifikasi data.

c) Pemberitahuan kepada unit organisasi yang akan menjadi sasaran.

d) Penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya.

2) Pengumpulan Data Jabatan

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pengisian daftar pertanyaan, wawancara, observasi, dan studi referensi. Pada tahap ini tim analisis jabatan melakukan pengumpulan data untuk mendapatkan informasi atau fakta-fakta dan keterangan dari individu yang memegang jabatan, pimpinan unit kerja, narasumber, dan juga dari sumber data lainnya seperti deskripsi jabatan, catatan harian pemegang jabatan, rencana kerja dan laporan pelaksanaan tugas, visi dan

misi organisasi, struktur organisasi dan prosedur kerja, serta data kepegawaian lainnya.²¹

a) Angket

Salah satu alternatif untuk memperoleh informasi analisis pekerjaan adalah melibatkan karyawan dalam pengisian angket yang mencerminkan pekerjaan mereka, termasuk tugas-tugas terkait dan tanggung jawab. Keuntungan dari menggunakan angket adalah proses yang cepat dan efisien dalam mendapatkan informasi dari sejumlah besar karyawan.

b) Wawancara (*interview*)

Wawancara dianggap sebagai cara paling efisien dan tepat untuk mengumpulkan informasi karena melibatkan langsung pihak yang memiliki posisi tertentu. Dalam proses analisis jabatan, seorang analis akan mewawancarai penyelia (*supervisor*) dan individu yang mengemban peran jabatan yang sedang dianalisis (*job holder*). Melalui wawancara ini, dapat diperoleh pemahaman mengenai tugas-tugas, aktivitas kerja, beban kerja, tanggung jawab, dan persyaratan lain yang terkait dengan jabatan tersebut. Proses Analisis Jabatan.

²¹ Kementerian Agama RI, Modul Analisis Jabatan (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat, 2021), hlm.9.

c) Observasi

Metode observasi melibatkan analisis dalam melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas, tugas, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pemegang jabatan.

d) Studi referensi

Analisis jabatan menggunakan studi referensi untuk menafsirkan, merumuskan serta menjabarkan fungsi dan tugas jabatan dalam organisasi. Referensi diperoleh dari organisasi yang dianalisis atau organisasi sejenis mengenai deskripsi tugas, tanggung jawab utama, tanggung jawab tambahan serta kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut.

3) pengolahan Data Jabatan:

a) Penyusunan uraian jabatan.

Uraian jabatan merupakan deskripsi singkat tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan suatu posisi yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menyusun Struktur Uraian tugas tersebut berpedoman pada prinsip WHW (*What, How, Why*) yaitu Tugas apa yang dikerjakan, dengan apa tugas tersebut dilakukan, serta untuk apa tugas tersebut dilakukan.

Penyusunan uraian jabatan sangat penting untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Berikut adalah hal-hal yang perlu dicantumkan dalam uraian jabatan meliputi:²²

- 1) Identifikasi jabatan, yang berisi informasi tentang nama jabatan, bagian dan nomor kode jabatan dalam suatu perusahaan.
- 2) Ikhtisal jabatan, adalah ringkasan dari tugas-tugas yang dilakukan, yang tersusun dalam \satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.
- 3) Hubungan dengan jabatan lain, bagian ini memberikan penjelasan mengenai keterkaitan vertikal dan horizontal jabatan ini dengan jabatan-jabatan lainnya, terkait dengan jalur promosi, arus informasi, dan prosedur kerja.
- 4) Peralatan Kerja, berkaitan dengan perakatan dan apa saja yang diperlukan dalam menjalankan tugas yang diberikan atau kebutuhan dalam memenuhi suatu pekerjaan.

²² Hadaei Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm.107.

5) Kondisi kerja, menjelaskan kondisi fisik lingkungan kerja suatu jabatan, termasuk suhu, kelembaban, tingkat kebersihan, kebisingan, dan faktor-faktor lainnya, terutama fokus pada kondisi kerja yang berpotensi membahayakan.

b) Penyusunan spesifikasi jabatan.

Proses penyusunan spesifikasi jabatan melibatkan serangkaian langkah yang terstruktur dan cermat untuk memastikan informasi yang tepat dan komprehensif tentang jabatan yang akan dijabarkan. Penyusunan spesifikasi jabatan berisikan identifikasi dan dokumentasi rinci mengenai karakteristik, tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi di organisasi

c) Penyusunan peta jabatan

Dalam menyusun peta jabatan, dibutuhkan data-data seperti struktur organisasi, daftar susunan jabatan (struktural & fungsional), *Bazetting* pegawai (kekuatan pegawai saat ini), kebutuhan pegawai, tugas dan fungsi unit organisasi.

4) Verifikasi Jabatan

a) Identitas jabatan

Identitas jabatan yang berupa nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, dan ikhtisar jabatan.

b) Nama jabatan

Nama jabatan adalah sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan, yang berupa sekelompok tugas yang melembaga atau menyatu dalam satu wadah jabatan, tugas, dan fungsi yang sama sebaiknya menggunakan nama jabatan yang sama.

c) Kode jabatan

Kode jabatan adalah kode yang merepresentasikan suatu jabatan, yang dibuat untuk mempermudah inventarisasi jabatan.

d) Ikhtisar jabatan

Ikhtisar jabatan atau ringkasan tugas adalah ringkasan dari tugas-tugas yang dilakukan, yang tersusun dalam satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

e) Kualifikasi jabatan

Kualifikasi jabatan adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

f) Uraian tugas

Uraian tugas adalah paparan semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.

g) Hasil kerja

Hasil kerja adalah produk yang harus dicapai oleh pemangku jabatan.

h) Bahan kerja

Bahan kerja adalah masukan yang diproses dengan tindak kerja (tugas) menjadi hasil kerja.

i) Perangkat kerja

Perangkat kerja adalah acuan atau pedoman yang digunakan untuk mengolah bahan kerja menjadi hasil kerja.

j) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah rincian atas segala sesuatu yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku jabatan, beserta segiseginya.

k) Wewenang

Wewenang adalah hak dan kekuasaan pemangku jabatan untuk mengambil sikap atau menentukan sikap pengambilan keputusan.

l) Syarat Jabatan

Syarat jabatan adalah persyaratan minimal lain yang dapat dipenuhi oleh pegawai untuk menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau disingkat Disnakertrans merupakan organisasi pemerintah yang berada di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang menangani dan mengawasi segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, termasuk menyesuaikan, mengatur, dan mengawasi pembentukan NJ, hubungan kerja, upah, kesejahteraan, dan hal-hal lain yang terkait dengan ketenagakerjaan. Disnakertrans juga bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan transmigrasi di Indonesia. Disnakertrans dipimpin seorang kepala dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.²³

Tujuan utama Disnakertrans adalah untuk memastikan bahwa hubungan kerja di Indonesia berjalan dengan baik dan adil. Disnakertrans juga bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja dengan menyediakan informasi dan pelatihan kepada para pekerja agar mereka dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.²⁴ Selain itu, Disnakertrans juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi para pekerja.

²³ Indonesia Publisher, "Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi: Apa dan Bagaimana Cara Kerjanya?", <https://indonesiapublisher.com/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi/>, diakses pada tanggal 30 Maret 2024.

²⁴ Sendjun H. Manulang.1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta ,1990) hlm. 31

Untuk melaksanakan tugas tersebut, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pelatihan tenaga kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan.
- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian.
- e. Pemantauan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas.

- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana instrumen kunci terletak pada peneliti, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih akurat dari sumber data yang didapat.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif, karena ditinjau dari pemaparannya penelitian ini mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipercahkan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran umum mengenai analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

2. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data atau sumber tempat memperoleh keterangan penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah:

- 1) Sekretaris : Drs. Setiawan Rineksa, M.M.
- 2) Kasubag Umum dan Kepegawaian : Aris Sujatmiko, S.E.T.,
M.I.P
- 3) Pegawai : Wiwit Kartika, S.E.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian. Objek dari penelitian ini adalah Analisis Jabatan Pada Pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY.

3. Sumber Data penelitian

a. Sumber data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti.²⁵ Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan subjek penelitian. Subjek yang terlibat dalam penelitian yaitu Sekretaris Disnakertrans, Kasubag Umum dan Kepegawaian Disnakertrans, dan Pegawai Disnakertrans DIY . Dalam rangka mendapatkan data primer yang akurat, peneliti melakukan wawancara secara mendalam, dibantu dengan alat perekam yang berguna sebagai bahan *crosscheck*, jika pada saat analisis data terdapat data, keterangan atau informasi yang sempat tidak tercatat oleh peneliti.

²⁵ Sugiono, *metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.62

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau instansi terkait melalui dokumentasi berbentuk laporan-laporan, buku-buku, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti dan dikaji.²⁶ Beberapa data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Buku profil Disnakertrans DIY, Laporan Kerja Instansi Pemerintah Disnakertrans DIY, dan Pergub DIY Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Disnakertrans DIY. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk melengkapi informasi dan memperkuat penemuan yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan analisis jabatan di Disnakertrans DIY.

4. Teknik Pengumpulan Data

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang digunakan maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.²⁷ maka sesuai dengan fokus penelitian, yaitu analisis jabatan, maka dijadikan sampel sumber data dan teknik pengumpulan data secara umum adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

²⁶ Cholid Narbuko, dkk, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm, 83.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm.224.

a. Wawancara

Proses pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada subjek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang terdiri dari suatu daftar pertanyaan yang telah direncanakan dan disusun sebelumnya. dalam penelitian ini mewawancarai Sekretaris, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Pegawai Disnakertrans DIY. Langkah ini dilakukan untuk memperoleh data yang komprehensif dari berbagai sudut pandang. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu secara langsung (tatap muka).

b. Observasi

Menurut Sugiyono objek penelitian dalam penelitian kualitatif yang diobservasi menurut Spardley dinamakan situasi sosial, yang terdiri dari tiga komponen yaitu *place* (tempat), *actor* (pelaku), dan *activity* (aktivitas).²⁸ Objek observasi dari penelitian ini ialah pegawai Disnakertrans DIY. Observasi dilaksanakan selama 2 bulan yaitu di Kantor Disnakertrans DIY. Tujuan dilaksanakannya observasi ini ialah agar peneliti memperoleh pengalaman langsung untuk memperhatikan kondisi lembaga tempat penelitian serta seluruh aktivitas yang berkaitan analisis jabatan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 226.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyoni dokumentasi meruokan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁹ Dalam penelitian ini menggunakan sejumlah alat dokumentasi berupa Dokumen, laporan-laporan, catatan-catatan tertulis serta Foto sebagai media untuk membuktikan secara jelas bahwa penelitian ini benar – benar dilakukan.

5. Teknik Analisis Data

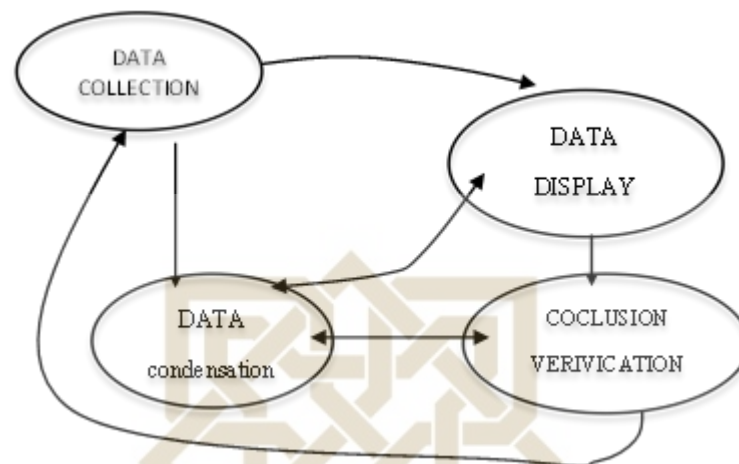
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles, Huberman dan Saldana, yaitu analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Berikut langkah-langkah dalam analisis data model Miles, Huberman dan Saldana.³⁰ Secara garis besar, Saldana (2015) memetakannya dalam gambar berikut.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013). Hlm. 240.

³⁰ Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), hlm. 31.

Gambar 1.1
Teknik Analisis Data



(sumber: Miles, Huberman, & Saldana, 2014)³¹

a. Pengumpulan data (*Data collection*)

Tahap awal peneliti melakukan pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang berisi apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan dialami, dan temuan apa yang dijumpai selama penelitian yang merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Data dalam penelitian ini adalah semua yang terkait analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

b. Kondensasi data (*Data condensation*).

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan mentransformasikan data

³¹ *Ibid. hlm.31*

yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya. Proses kondensasi data ini terjadi setelah peneliti menyaring hasil wawancara untuk memperoleh fokus penelitian yang dibutuhkan.

c. Penyajian data (*Data display*)

Dalam teknik analisis data ini, data paling sering disajikan adalah dalam bentuk teks atau narasi. Pendekatan ini digunakan agar data tersusun dengan baik sehingga kekurangan data yang ada dapat terlihat. Penyajian data ini mempermudah pemahaman terhadap situasi yang ada dan membantu merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

d. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Dalam proses ini, data yang telah disajikan menjadi dasar dalam proses penarikan kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, rumusan masalah dapat mengalami perubahan seiring dengan pengambilan data dilakukan. Oleh karena itu, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, tetapi bisa juga tidak, karena masalah dan rumusannya bersifat sementara dan dapat berkembang di lapangan. Jadi peneliti menarik kesimpulan yang diambil harus sesuai dengan data yang diperoleh dan terbukti valid serta konsisten,

sehingga kesimpulan yang telah dibuat peneliti tersebut dapat dianggap kredibel.

6. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan data digunakan untuk membuktikan nilai kebenaran dan konsistensi data dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan metode triangulasi untuk menguji data. Sugiyono menjelaskan bahwa untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (*credibility*), uji transferabilitas (*transferability*), uji dependabilitas (*dependability*) dan terakhir uji obyektivitas (*confirmability*).

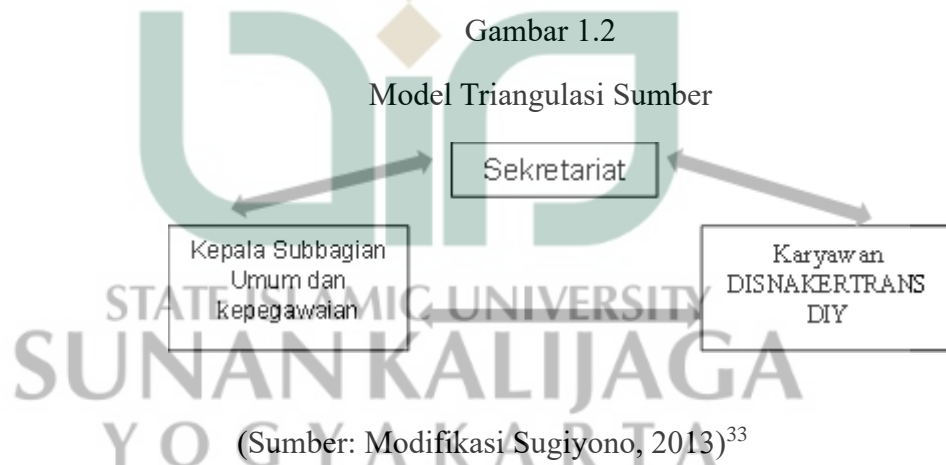
a. Uji Kredibilitas

Dalam penelitian ini untuk uji kredibilitas (*credibility*) peneliti menggunakan triangulasi. Adapun metode triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai pengecekan dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.³² Triangulasi terdiri dari tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data triangulasi teknik pengumpulan data sebagai berikut :

³² Djaman Satori dan Aan Komaron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.170.

1) Triangulasi Sumber data

Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, mengelompokkannya, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pandangan, serta mengevaluasi spesifikasi data. Didalam triangulasi sumber peneliti mengecek dan membandingkan data yang diperoleh dari Sekretaris, Kasubag Umum dan Kepegawai, Pegawai Disnakertrnas DIY. Peneliti kemudian menganalisis data tersebut untuk mencapai suatu kesimpulan. Dapat digambarkan triangulasi sumber berikut:



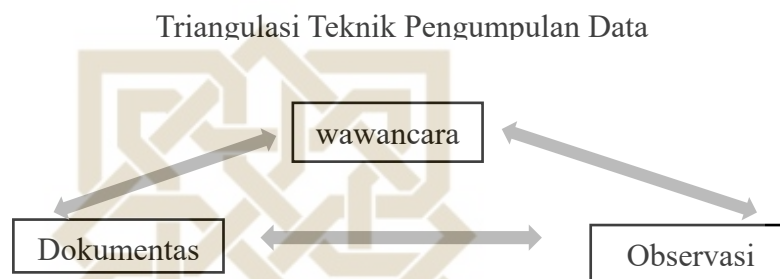
2) Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk

³³ *Ibid.*, hlm, 224.

memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menjamin keabsahan data tersebut, peneliti membandingkan data wawancara dengan subjek penelitian, observasi, dan dokumentasi.

Gambar 1.3



(Sumber: Modifikasi Sugiyono, 2013)³⁴

a. Uji Transferabilitas

Transferabilitas merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif.³⁵ Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana data tersebut diambil. Maka dalam laporan ini peneliti menguraikan hasil secara rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca akan memahami isi penelitian dengan jelas dan mudah.

b. Uji Dependabilitas

Uji dependabilitas dapat dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.³⁶ Apabila ditemukan bahwa salah satu

³⁴ *Ibid.*, hlm, 224.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 367.

³⁶ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Cetakan Keempat, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012), hlm.274.

proses tidak dilakukan maka dapat dikatakan penelitian tersebut tidak reliabel. Audit keseluruhan aktivitas peneliti dilakukan oleh pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Uji *dependability* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melampirkan dokumentasi proses penelitian. Hal ini untuk membuktikan penelitian secara obyektif.

c. Uji Konfirmabilitas/Objektivitas

Uji Konfirmabilitas yaitu menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Berhasilnya saat penelitian bisa dikatakan objektif dengan disepakati oleh banyak orang.³⁷ Maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian harus ada proses disertai dengan hasil. Pada penelitian ini, peneliti memberikan transkrip wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan kepada informan dan narasumber memberikan paraf sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan dibutuhkan untuk mempermudah pemahaman dan penyusunan skripsi, adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi empat bab, yaitu:

BAB I: merupakan pendahuluan yang menjadi landasan dalam Penelitian skripsi yang meliputi latar belakang masalah,

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 277.

rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum lembaga yang diteliti. Pada penelitian ini lembaga yang dipilih oleh peneliti adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB III: membahas tentang laporan penelitian yang dikomparasikan dan disinkronisasikan antara teori dan relita di lapangan.

BAB IV: merupakan bagaian yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang membangun dan diperlukan untuk perbaikan lembaga atau instansi serta mencantumkan pada daftar pustakan dan lampiran- lampiran pendukung.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara serta observasi dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya tentang analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (Disnakertrans DIY), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis jabatan sudah berjalan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, karena di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sudah memiliki uraian jabatan yang jelas untuk karyawan yang bekerja, sehingga akan lebih terarah baik dari segi karyawannya maupun dari segi pekerjaannya.
2. Tahapan Analisis Jabatan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berjalan dengan baik dan efektif. Adapun tahapan analisis jabatan pegawai di Dinas Tenaga dan Transmigrasi DIY yaitu meliputi:
 - a. Persiapan dimulai dengan mengidentifikasi mandat untuk menentukan kebutuhan pegawai, desain dan struktur organisasi, serta membentuk tim analisis jabatan dari setiap jabatan fungsional. Setelah tim terbentuk, pemberitahuan disampaikan dari Biro Organisasi kepada unit yang akan dianalisis, bersama formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya.

- b. Pengumpulan data dilakukan dengan angket yang diisi oleh pemegang jabatan, wawancara mengenai pekerjaannya, dan monitoring aktivitas serta tanggung jawabnya oleh tim analisis jabatan. Data juga dikumpulkan dari catatan harian, rencana kerja, dan laporan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Pengolahan data jabatan meliputi penyusunan uraian jabatan sesuai peraturan Kepala BKN No. 12 tahun 2011. Selanjutnya, disusun spesifikasi jabatan berdasarkan latar pendidikan, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman pegawai, serta dibuat peta jabatan
- d. Verifikasi jabatan meliputi peninjauan dan penyempurnaan analisis jabatan untuk memastikan kesesuaian dengan persyaratan. Ini termasuk identifikasi jabatan struktural dan fungsional, pemeriksaan nama dan kode jabatan, serta ikhtisar jabatan. Kualifikasi jabatan diatur oleh Pergub DIY No. 15 tahun 2021 dan dapat disesuaikan dengan latar pendidikan pegawai. Verifikasi juga mencakup uraian tugas, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, dan syarat jabatan.

Analisis jabatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sudah berjalan dengan baik, meskipun ada kekurangan dalam kesesuaian latar pendidikan dengan jabatan. Beberapa pegawai menempati jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka, namun pendidikan formal bukan satu-satunya indikator penempatan pegawai. Kompetensi pegawai terhadap

jabatan sudah sesuai dengan syarat-syarat analisis jabatan, sehingga secara keseluruhan formasi dan penempatan pegawai sudah sesuai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah, peneliti memiliki saran terkair dengan analisis jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, yaitu :

1. Bagi dunia akademis Secara akademis, penelitian ini cukup bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapatkan dalam perkuliahan seperti mata kuliah manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja, psikologi sumber daya manusia, dan lainnya yang dibutuhkan di yang akan data
2. Bagi pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan, terutama dalam hal latar belakang pendidikan dan pengetahuan, maka sebaiknya bagian kepegawaian mengutamakan pegawai tersebut untuk mengikuti program pelatihan atau diklat. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penambahan atau pengembangan variabel-variabel yang berkaitan dengan analis jabatan. Peneliti juga dapat mempertimbangkan pendekatan metodologi yang lebih beragam, seperti mixed-methods, untuk mendapatkan hasil yang lebih kaya dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Adananta Putra Tariska, Aalisis Jabatan di Departemen Sumber Daya Manusia di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Bina Karya dan Laras Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.
- Alwi dan W. Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press, 2014
- Ambar T. Sulistiyan dn Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Cetakan Keempat, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- Cholid Narbuko, dkk, *Metodologi Penelitian* Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, Jakarta: Prehalindo, 1997.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, Jakarta: Prehalindo, 1997.
- Disnakertrans, DIYI: Sejarah Dinas <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/sejarah-dinas/>, Diakses pada tanggal 20 Februari 2024 pukul 10.00 WIB.
- Disnakertrans, DIY: Visi dan Misi, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/visi-misi/>, Diakses pada tanggal 20 februari 2024 pukul 10.15 WIB.
- Disnakertrans, DIY: Struktur Organisasi, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/struktur-organisasi/>, Diakses pada tanggal 20 Februari 2024 pukul 10.40 WIB.
- Djaman Satori dan Aan Komaron, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Dokumen dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, Profil BLKPP DIY, tanggal 25 Februari 2024.
- Emzie, *Metodelogi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Hadaei Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

- Hardayani Darsim dan Annisa Aulliyah S., “Penempatan Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”. *Jurnal Administrasi Terapan*, vol 1: 2, 2023.
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grafindo, 2002.
- Hasibuan, M. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT. Aksara, 2008.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Indonesia Publisher, “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi: Apa dan Bagaimana Cara Kerjanya?”, <https://indonesiapublisher.com/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi/>, diakses pada tanggal 30 Maret 2024.
- Indri Ramadhani et al., “Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar”, *Jurnal Devote* , Vol.1:2, 2022.
- Kementerian Agama RI, *Modul Analisis Jabatan*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat, 2021.
- Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam, *Manajemen Analisis Jabatan*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3, Terj, Tjetjep Rohindi Rohidi, Jakarta: UI Press, 2014.
- MN Ridho et al., “Analisis Jabatan dalam Mewujudkan Efektivitas Kerja pada PT. Nur Aen Agritama”. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8:2, 2023.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 2, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Munthe, Dame. *Analisis Jabatan dalam Praktek*, Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Nawawi, H. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Pergub DIY Nomor 62 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Trasn migrasi.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta , 1990.
- Serlia R. Lamandasa, “Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja”, *jurnal Ekomen*, Vol. 16: 1, Januari, 2016.

- Shoffiatul Jannah Nur Arivati, Analisis Jabatan dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tahu 2022”, *Skripsi* Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.
- Siswanto Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukma, R.S., dan M.V.A Syah. *Pengaruh Analisis Jabatan untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan dalam Suatu Organisasi : Sebuah Studi Literatur*, Prosiding Seminal Nasional: 2020.
- Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Syafnidawaty, “Analisis”, *UniversitasRaharja*, <https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2023.
- Tariska, AP, “Aalisis Jabatan di Departemen Sumber Daya Manusia di Balai Rehabilitasi Sosial Bina Bina Karya dan Laras Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatut Sipil Negara, Pasal 56 dan Pasal