



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10577-10588

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Ryan Dhany Rajagukguk<sup>1✉</sup>, Udin Hamim<sup>2</sup>, Rukiah Nggilu<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Bina Taruna Gorontalo

<sup>2</sup>Universitas Negeri Gorontalo

Email: [ryanrajagukguk23@gmail.com](mailto:ryanrajagukguk23@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, dengan sampel 30 responden yakni Pegawai Dinas-Badan yang berbeda pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang pada umumnya memiliki dan ditempatkan di bidang Kepegawaian. Analisis data memakai regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan Terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

*Keywords: Perencanaan Kebutuhan ASN; Pengembangan Karier ASN; Manajemen Kinerja ASN*

### Abstract

This research aims to find out and analyze Job Analysis and Workload Analysis on the Arrangement of State Civil Apparatuses in the South Bolaang Mongondow Regency Government. This research uses quantitative methods, with a sample of 30 respondents, namely employees of different agencies within the South Bolaang Mongondow Regency Government who generally have and are placed in the Civil Service sector. Data analysis uses multiple regression. The results of the research show that the influence of job analysis and workload analysis has a positive and significant impact on the arrangement of state civil servants in the South Bolaang Mongondow Regency government.

*Keywords: Planning the Needs of State Civil Apparatus; Career Development for State Civil Apparatus; Performance Management of State Civil Apparatus.*

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya manusia yang berstatus warga negara Indonesia yang bekerja pada Instansi Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, (Paisa, Gosal and Monintja, 2019). ASN dipilih dan diangkat melalui berbagai tahapan dan seleksi administrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memiliki tugas menjalankan urusan pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak terlepas dari sebuah organisasi, baik instansi pusat maupun daerah, (Bili, Resmawan and Kondorura, 2018). ASN juga merupakan kunci dan motor penggerak dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangannya yang menentukan baik dan buruknya kinerja organisasi tersebut. Dengan demikian, ASN yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik sesuai dengan bidang ilmunya akan memudahkan pencapaian visi, misi dan tujuan setiap instansi pemerintah (Andriani *et al.*, 2022).

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja merupakan suatu kegiatan analisis atau kajian terhadap suatu pegawai dan jabatan instansi pemerintah pusat maupun daerah yang telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam rangka menjamin tersedianya jumlah Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten pada pencapaian visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan publik dan pelaksanaan urusan pemerintahannya (Daraba and Saggaf, 2015).

Melalui kegiatan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, Instansi Pemerintah dapat melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam hal penataan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Instansinya masing-masing baik dalam pengadaan pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai, sampai dengan penempatan pegawai seharusnya memiliki perencanaan yang baik dengan pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Idealnya setiap jabatan ASN agar mampu mengemban misi, tugas, dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif, dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik harus berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Pada umumnya setiap Instansi Pemerintah memiliki aturan dan teknik dalam manajemen sumber daya manusianya masing-masing. Baik dalam pengadaan pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai, sampai dengan penempatan pegawai sudah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, (Soetrisno, 2016). Namun dalam prakteknya manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan hanya bersifat pemenuhan

administratif saja, dan fakta dilapangan belum berdasarkan kebutuhan tugas jabatan dan beban kerja pada tiap satuan kerja perangkat daerah dalam mewujudkan visi-misi Instansi Pemerintah tersebut. Fakta dilapangan sering terjadi beberapa hal, yakni pengadaan aparatur sipil negara cenderung menggunakan jabatan yang sama dan jumlah yang sama setiap tahunnya yang belum berdasarkan kebutuhan; Penempatan aparatur sipil negara belum berdasarkan bidang keilmuannya atau kompetensinya sehingga menghambat pengembangan karier ASN tersebut; Terjadinya penumpukan aparatur sipil negara pada organisasi perangkat daerah tertentu saja yang dianggap memiliki beban kerja berat ataupun penting, dan terjadinya kekurangan pegawai di beberapa organisasi perangkat daerah; Pada beberapa organisasi perangkat daerah tertentu cenderung mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab jabatannya.

Penataan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan belum baik berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, sehingga terjadinya tidak meratanya pegawai pada organisasi perangkat daerah dan banyaknya penempatan aparatur sipil negara yang belum berdasarkan kualifikasi pendidikannya dengan tugas-fungsi Perangkat Daerahnya, dalam hal ini kualifikasi pendidikan yang dijadikan sampel ialah Sarjana Pendidikan dan Sarjana Kesehatan. Jumlah usulan formasi CASN T.A 2023 belum mengakomodir pemerataan kebutuhan jumlah ASN pada setiap Perangkat Daerah sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi terlambat dan tidak sesuai target kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Menurut (Yani, Mangkunegara and Aditama, 1995) metode penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis survey. Menurut Nana Syaodih (Hamdi and Bahrudin, 2015) mengatakan bahwa survey digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari karakteristik populasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif, dengan Teknik analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara

analisis jabatan dan analisis beban terhadap penataan aparatur sipil negara. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan berjumlah 30 orang Adapun populasi penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memiliki karakteristik. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 30 orang yakni Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara (Arifiyanto and Kurrohman, 2014). Data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan penelitian. Dengan data primer diperoleh melalui kuesioner secara personal yang diberikan kepada responden yakni ASN Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Data Sekunder (Secondary Data). Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber lainnya. (Islamiati, 2022), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari laporan, konsultasi atau dokumentasi ataupun data yang didapatkan dilokasi penelitian. Data dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner dan dokumentasi.

#### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti sebelumnya. Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari data percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (Lenggono, 2020). Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimas nilai variabel dependen atau tidak, maka uji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat dua variabel bebas yaitu analisis jabatan (X1) dan analisis beban kerja (X2) terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara (Y) di Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dengan hasilnya sebagai berikut:

a. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Penataan ASN

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Analisis Jabatan memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan ASN dengan nilai koefisien sebesar 0,447. Nilai t hitung sebesar 5,645 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa setelah tersusunya analisis jabatan, maka akan semakin meningkatkan penataan asn yang lebih baik. Gambaran dari identitas jabatan sesuai dengan tugas dan instansi tempat bertugas berada pada kategori sangat rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 52 point atau 34,6%. Gambaran dari Ikhtisar Jabatan sesuai dengan tugas dan instansi tempat bertugas berada pada kategori sangat rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 54 point atau 36%. Gambaran dari Kualifikasi Jabatan sesuai dengan tugas dan instansi tempat bertugas berada pada kategori sangat rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 52 point atau 34,6%. Gambaran dari Tugas Pokok sesuai dengan tugas Jabatan saat ini berada pada kategori sangat rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 57 point atau 38%. Gambaran dari Hasil Kerja sesuai dengan uraian tugas Jabatan saat ini berada pada kategori sangat rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 54 point atau 36%. Gambaran dari Bahan Kerja sesuai dengan uraian tugas Jabatan saat ini berada pada kategori tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 115 point atau 76%. Gambaran dari Perangkat Kerja sesuai dengan uraian tugas Jabatan saat ini berada pada kategori sangat tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 136 point atau 90%.

Gambaran dari Tanggung Jawab pekerjaan sesuai dengan Jabatan saat ini berada pada kategori rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 64 point atau 42%. Gambaran dari Wewenang pekerjaan sesuai dengan Jabatan saat ini berada pada kategori sedang. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak

setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 76 point atau 50%. Gambaran dari Korelasi Jabatan pekerjaan sesuai dengan Jabatan saat ini berada pada kategori tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 119 point atau 79%. Gambaran dari Kondisi Lingkungan Kerja sesuai dengan Jabatan saat ini berada pada kategori tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 129 point atau 86%. Gambaran dari Resiko Bahaya pekerjaan sesuai dengan Jabatan saat ini berada pada kategori tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 111 point atau 74%. Gambaran dari Syarat Jabatan sesuai dengan pekerjaan saat ini berada pada kategori rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 64 point atau 42%. Gambaran dari Prestasi Kerja Jabatan sesuai dengan tugas saat ini berada pada kategori tinggi. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 131 point atau 87%. Gambaran dari Kelas Jabatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan saat ini berada pada kategori sedang. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 93 point atau 62%.

Hasil ini didukung dengan teori dari Wahjono dalam (Prasiliya, 2019) yang menyatakan "Analisis jabatan adalah serangkaian kegiatan berupa mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan secara sistematis. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keluaran (output) dari kegiatan analisis jabatan adalah berupa uraian jabatan (job description), syarat jabatan (job specification), dan standar kinerja jabatan (job performance standard)." Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa analisis merupakan suatu kegiatan untuk menemukan bagian baru terhadap suatu bagian yang dikaji atau ditafsirkan.

Sedangkan menurut Handoko dalam (Darsana and Sukaarnawa, 2023) menyatakan "Analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Ini biasanya dilakukan oleh para spesialis yang disebut analisis pekerjaan". Jadi, setelah departemen personalia terlibat dalam proses perancangan pekerjaan, pemahaman tentang pekerjaan-pekerjaan dan persyaratannya harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan.

Demikian juga menurut pendapat (Dessler, Cole and Chhinzer, 2015) "analisis pekerjaan (job analysis) adalah prosedur untuk menentukan tugas dan keterampilan yang diperlukan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk perusahaan tersebut." Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa indikator-indikator analisis jabatan yang ada pada saat ini belum sesuai dan ditetapkan pada setiap jabatan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dan berdasarkan teori para ahli tersebut juga dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan/pekerjaan merupakan suatu syarat administrasi/indikator suatu jabatan yang disusun berdasarkan jabatannya masing-masing sebelum pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahannya. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya permasalahan Penempatan aparatur sipil negara belum berdasarkan bidang keilmuan atau kompetensinya.

#### b. Pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Penataan ASN

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Analisis Beban Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan ASN dengan nilai koefisien sebesar 0,447. Nilai t hitung sebesar 6,430 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik dokumen Analisis Beban Kerja, maka akan semakin meningkatkan Penataan ASN yang lebih baik. Gambaran dari Norma Waktu yang ditetapkan sesuai dengan beban kerja jabatan berada pada kategori rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 52 point atau 34%. Gambaran dari Volume Kerja sesuai dengan jumlah pegawai yang ditugaskan berada pada kategori rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 54 point atau 36%. Gambaran dari Jam Kerja Efektif yang ditetapkan sesuai dengan jam kerja penyelesaian tugas jabatan berada pada kategori rendah. Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 52 point atau 34%.

Hasil ini didukung dengan teori (ROHMAN and ICHSAN, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Beban kerja adalah sebuah proses

atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Demikian juga menurut Rolos et al dalam (Sitompul and Simamora, 2021) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa indikator-indikator analisis beban kerja yang ada pada saat ini belum menggambarkan dari jumlah dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dan berdasarkan teori para ahli tersebut juga dapat disimpulkan bahwa analisis beban kerja merupakan tolak ukur dalam pencapaian kinerja dari suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya permasalahan kebutuhan aparatur sipil negara pada organisasi perangkat daerah belum terpenuhi berdasarkan beban kerjanya dan tugas dan fungsi cenderung mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya.

#### c. Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terhadap Penataan ASN

Melalui analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan ASN dengan R Square sebesar 0,857. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $F$  hitung sebesar 290,127 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dilaksanakan maka akan meningkatkan Penataan ASN sesuai dengan peruntukannya.

Tanggapan Penataan ASN di Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan digambarkan sebagai berikut: Perencanaan kebutuhan ASN sesuai dengan jumlah beban kerja jabatan, berada pada kategori sangat rendah Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan

akumulasi jawaban sebesar 55 point atau 36%.

Gambaran dari Pengembangan karier ASN sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas jabatan berada kategori sangat rendah, Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 56 point atau 37%. Gambaran dari Telah ditetapkannya manajemen kinerja dalam penyelesaian tugas ASN berada pada kategori sangat rendah, Dengan tanggapan responden sangat setuju/setuju/netral/tidak setuju/sangat tidak setuju sebanyak 30 responden dengan akumulasi jawaban sebesar 57 point atau 38%.

Hasil ini didukung dengan teori (Sedarmayanti, 2001) pengukuran mengenai penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memerhatikan Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian, Sistem diklat yang efektif, Standar dan peningkatan kinerja, Pola karier yang jelas dan terencana, Standar kompetensi jabatan, Klasifikasi jabatan, Tugas, fungsi dan beban tugas proporsional, Rekrutmen sesuai prosedur, Penempatan pegawai sesuai keahlian, Remunerasi memadai, Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Sedangkan menurut (Flippo, 2010) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi. Demikian juga menurut (Dessler, Cole and Chhinzer, 2015), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa indikator indikator penataan aparatur sipil negara seperti perencanaan kebutuhan asn, pengembangan karier asn dan manajemen kinerja asn di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan belum sesuai dengan peruntukkan jabatan dan berdasarkan teori para ahli tersebut juga dapat disimpulkan bahwa penataan aparatur sipil negara harus memperhatikan aspek-aspek perencanaan kebutuhan asn, pengembangan karier asn dan manajemen kinerja asn sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai sesuai target.

Hal inilah yang menjadi dasar atau tolak ukur penyelesaian dari permasalahan seperti kebutuhan aparatur sipil negara pada organisasi perangkat daerah yang belum terpenuhi berdasarkan beban kerjanya, permasalahan penempatan aparatur sipil negara belum berdasarkan bidang keilmuan dan kompetensinya, permasalahan terjadinya

penumpukannya jumlah aparatur sipil negara pada organisasi perangkat daerah tertentu dan permasalahan tugas dan fungsi jabatan yang sering mengalami keterlambatan sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

## SIMPULAN

Analisis Jabatan memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara dengan nilai koefisien sebesar 0,447. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,645 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan besarnya pengaruh variabel analisis jabatan terhadap penataan ASN adalah 0,3987 atau 39,87%, yang berarti bahwa dengan terlaksananya Analisis Jabatan, maka akan semakin meningkatkan Penataan Aparatur Sipil Negara dalam hal penempatan ASN yang sesuai kompetensi dan bidang keilmuannya. Analisis Beban Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara dengan nilai koefisien sebesar 0,509. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,430 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan besarnya pengaruh variabel Analisis Beban Kerja terhadap Penataan ASN adalah 0,4581 atau 45,81%, yang berarti bahwa semakin baik pelaksanaan Analisis Beban Kerja, maka akan semakin meningkatkan kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara dalam hal perencanaan rekrutmen ASN sesuai dengan kebutuhan beban pekerjaan ASN pada masing-masing Perangkat Daerah. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara dengan R Square sebesar 0,857 atau 85,7%. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai f hitung sebesar 290,127 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan besarnya pengaruh variabel X1 0,4581 atau 45,81% ditambah dengan besarnya pengaruh variabel X2 0,4581 atau 45,81% yang berarti sebesar 0,857 atau 85,7% yang berarti bahwa semakin baik penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dilaksanakan, maka akan semakin meningkatkan Penataan Aparatur Sipil Negara yang lebih baik, sehingga jumlah pegawai masing-masing Perangkat Daerah dapat sesuai dengan beban pekerjaan, penempatan ASN berbasis kompetensi, dan pencapaian kinerja yang tepat waktu.

Berdasarkan temuan tersebut maka Pihak Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan harus memperhatikan beberapa aspek atau indikator dari variabel Analisis Jabatan, terutama indikator yang dinilai rendah oleh responden. Pihak Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan harus memperhatikan beberapa aspek atau

indikator dari variabel Analisis Beban Kerja, terutama indikator yang dinilai rendah oleh responden. Pihak Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan harus memperhatikan beberapa aspek atau indikator dari variabel Penataan Aparatur Sipil Negara, terutama indikator yang dinilai rendah oleh responden, selain itu bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperkaya sudut pandang teoritis dengan melihat dari teori lain maupun menambahkan variabel-variabel lain yang sesuai, memilih objek penelitian lain namun serupa agar mampu menggambarkan kondisi dari objek lain dan dapat menjadi perbandingan dan meningkatkan cakupan generalisasi yang lebih luas dari variabel penataan asn. Pihak Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan harus memperhatikan dan segera menyelesaikan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan pengadaan asn, penempatan asn serta pengembangan kompetensi asn sehingga penataan aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menjadi lebih baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D. *et al.* (2022) *Manajemen sumber daya manusia*. TOHAR MEDIA.
- Arifiyanto, D. F. and Kurrohman, T. (2014) 'Akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa di Kabupaten Jember', *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 2(3).
- Bili, W., Resmawan, E. and Kondorura, D. (2018) 'Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu', *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), pp. 465–474.
- Daraba, D. and Saggaf, M. S. (2015) 'Analisis Kebutuhan Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros', *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), pp. 16–26.
- Darsana, I. M. and Sukaarnawa, I. G. M. (2023) *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dessler, G., Cole, N. D. and Chhinzer, N. (2015) *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Flippo, E. B. (2010) 'Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi', *Penerbit: Erlangga, Jakarta*.
- Hamdi, A. S. and Bahruddin, E. (2015) *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.
- Islamiati, F. (2022) 'Prosedur Penyusunan Laporan Keuangan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Jambi'. DIII Akuntansi.
- Lenggono, T. O. (2020) 'Pengaruh January Effect Terhadap Abnormal Return Saham Indeks

- LQ-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019', *Jurnal Cita Ekonomika*, 14(2), pp. 111–121.
- Paisa, L., Gosal, R. and Monintja, D. (2019) 'Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara', *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Prasiliya, F. (2019) 'Pengaruh Rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya'. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- ROHMAN, M. A. and ICHSAN, R. M. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 1–22.
- Sedarmayanti, M. (2001) 'Sumber daya manusia dan produktivitas kerja', *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Sitompul, S. S. and Simamora, F. (2021) 'Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru', *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), pp. 142–153.
- Soetrisno, E. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Yani, J. A., Mangkunegara, A. and Aditama, R. (1995) 'Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta', *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku*.