

RINGKASAN

Merit Sistem merupakan dasar basis kompetensi pegawai pada tiap organisasi. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Aparatur Negeri Sipil untuk mengatur kinerja pegawai berdasarkan Merit Sistem. Berkaitan dengan *Making Indonesia 4.0* bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui pembangunan sumber daya manusia untuk menghadapi era disrupsi 4.0. Analisis jabatan di instansi Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan digunakan sebagai pedoman penempatan pegawai. Analisis jabatan berperan secara optimal karena keseluruhan uraian jabatan telah sesuai dengan pekerjaan yang diemban oleh pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan. Terdapat butir uraian jabatan yang tidak relevan dengan uraian tugas terkini karena perubahan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Terdapat 2 (dua) aspek yang digunakan dari teori Sedarmayanti yaitu uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Adapun informan yang dipilih yaitu Kepala Sub Bagian Analisis dan Evaluasi Jabatan I dan Pelaksana Sub Bagian Analisis dan Evaluasi Jabatan I. Teknik memilih informan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang menggunakan analisis data kualitatif model interaktif (Miles, Huberman dan Saldana, 2014). Metode yang digunakan bertujuan untuk melihat adanya kesesuaian antara uraian jabatan dan spesifikasi jabatan melalui pelaksanaan analisis jabatan dalam penempatan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis jabatan telah berperan dalam penempatan pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan aspek pertama yaitu kesesuaian antara data uraian jabatan dengan pekerjaan yang diemban pegawai saat ini meskipun terdapat butir uraian jabatan yang sudah tidak relevan akibat perubahan organisasi. Aspek lain dilihat dari adanya kesesuaian antara spesifikasi jabatan melalui butir syarat jabatan, kualifikasi jabatan, dan kompetensi manajerial dengan penempatan pegawai. Seluruh pegawai wajib untuk memenuhi kriteria yang tercantum dalam uraian jabatan sebelum menempati suatu jabatan, sehingga saat menduduki suatu jabatan artinya syarat jabatan dan kualifikasi pegawai tersebut telah memenuhi kriteria kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Peran analisis jabatan, penempatan pegawai

SUMMARY

Merit System is the basis for employee competence in each organization. This is stated in the Civil Service Law to regulate employee performance based on the Merit System. In relation to *Making Indonesia 4.0*, improving the quality of human resources is carried out through the development of human resources to face the era of disruption 4.0. Job analysis in the Organization and Management Bureau is used as a guide for employee placement. Job analysis plays an optimal role because the overall job description is in accordance with the work carried out by employees in the Organization and Management Bureau. There are job description items that are not relevant to the current job description due to organizational changes.

This study aims to describe the role of job analysis in the placement of employees in the Bureau of Organization and Management, Secretariat General of the Ministry of Finance. There are 2 (two) aspects used from Sedarmayanti's theory, namely job descriptions and job specifications. The informants selected were the Head of the Analysis and Evaluation Sub-Section Position I and the Implementer of the Job Analysis and Evaluation Sub-Section I. The technique for selecting informants was using a *purposive sampling technique*.

The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, and documentation using interactive model qualitative data analysis (Miles, Huberman and Saldana, 2014). The method used aims to see the suitability between job descriptions and job specifications through the implementation of job analysis in employee placement.

Based on the research results, job analysis has played a role in the placement of employees in the Organization and Management Bureau. This can be seen based on the first aspect, namely the suitability of the job description data with the work carried out by the current employee, even though there are job description items that are no longer relevant due to organizational changes. Another aspect is seen from the compatibility between job specifications through the items of job requirements, job qualifications, and managerial competence with employee placement. All employees are required to meet the criteria listed in the job description before occupying a position, so that when occupying a position, it means that the job requirements and qualifications of the employee have met the criteria for organizational needs.

Keywords: Role analysis, position analysis, employee placement

