



# Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Rahmita Dwi Yunisa<sup>1</sup>, Oktarizka Reviandani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

\*Corresponding author

E-mail addresses: [oktarizka.r.adneg@upnjatim.ac.id](mailto:oktarizka.r.adneg@upnjatim.ac.id)

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received February 17, 2025

Revised March 15, 2025

Accepted April 23, 2025

Available online May 17, 2025

### Kata Kunci:

Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Kebijakan.

### Keywords:

Job Analysis, Workload Analysis, Policy.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju..

## ABSTRAK

Pemerintah menyadari adanya perubahan yang terjadi di setiap instansi, dan terus berupaya untuk memperbaharui sistem birokrasi. Salah satu langkah yang diambil adalah penerapan kebijakan terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa "Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN dilaksanakan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja." Kedua analisis ini menjadi landasan penting dalam menentukan kebutuhan ASN yang sesuai dengan kondisi pekerjaan dan struktur organisasi yang ada. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilaksanakan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Biro Organisasi telah berjalan optimal dan efektif.

## ABSTRACT

The government is aware of the changes that occur in every agency, and continues to strive to renew the bureaucratic system. One of the steps taken is the implementation of policies related to Job Analysis and Workload Analysis. In the Regulation of the State Civil Service Agency Number 9 of 2022 concerning Procedures for Implementing the Preparation of State Civil Apparatus (ASN) Needs, Article 2 paragraph (1) states that "The preparation of the number and type of ASN Position needs is carried out based on Job Analysis and Workload Analysis." These two analyses are an important basis in determining ASN needs that are in accordance with existing work conditions and organizational structures. Therefore, the purpose of this study is to determine the extent to which the implementation of job analysis and workload analysis policies is carried out in the Organization Bureau of the East Java Provincial Secretariat. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the implementation of job analysis and workload analysis policies in the Organization Bureau has been running optimally and effectively.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era kemajuan informasi dan teknologi saat ini, perkembangan yang semakin maju dan pesat menciptakan tantangan baru bagi organisasi di berbagai sektor. Organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini agar tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika global (Kharie et al., 2019). Faktor utama

yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak utama berbagai aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. SDM yang berkualitas akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengembangkan ide-ide inovatif, menyelesaikan masalah dengan efisien, serta menjalankan tugas sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Semakin baik kualitas SDM yang dimiliki, semakin efektif pula organisasi dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anggraini et al., 2020).

Adanya Reformasi Birokrasi merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan perubahan pada sumber daya aparatur dan struktur kelembagaan (Akbar et al. 2020). Perubahan yang diharapkan seharusnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, profesionalisme pegawai negeri sipil sebagai penyelenggara layanan belum sesuai dengan yang diinginkan. Salah satu penyebab utama masalah ini adalah ketidaksesuaian antara kemampuan atau kompetensi pegawai dengan jabatan yang diembannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kecocokan antara keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (patty, 2020). Saat ini, pembagian pegawai dalam sebuah organisasi belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan nyata dan beban kerja yang ada. Seringkali, ada penumpukan pegawai di satu unit atau instansi tanpa adanya pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), sementara di unit atau instansi lain justru kekurangan pegawai. Hal ini mencerminkan permasalahan dalam distribusi pegawai yang tidak merata. Oleh karena itu, sangat penting untuk merencanakan kebutuhan pegawai dengan cermat agar jumlah dan kualitas pegawai sesuai dengan kebutuhan tiap unit. Selain itu, pembentukan organisasi yang tidak berlandaskan pada kebutuhan nyata juga menjadi masalah, karena terkadang organisasi dibentuk terlalu besar meski beban kerjanya tidak sebanding, sehingga tujuan utama organisasi tidak tercapai dengan cara yang efisien dan efektif (Diana. 2019).

Pemerintah menyadari adanya perubahan yang terjadi di setiap instansi dan berusaha untuk terus melakukan pembaharuan dalam system birokrasi salah satu Langkah yang diambil adalah dengan mengeluarkan kebijakan mengenai Analisa jabatan dan Analisa beban kerja. Hal ini bertujuan untuk digunakann di setiap instansi dalam hal penempatan dan seleksi pegawai, agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih proaktif, berkualitas, dan terampil, karena pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka.

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa: "Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN dilaksanakan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.". Kedua analisis ini menjadi dasar yang penting untuk menyusun kebutuhan ASN yang sesuai dengan realitas pekerjaan dan struktur organisasi. Dengan pendekatan berbasis data ini, pemerintah dapat memastikan penempatan pegawai yang lebih

efektif, menghindari kelebihan atau kekurangan pegawai, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) merupakan kementerian yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan reformasi aparatur sipil negara (ASN), termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, menimbang “bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta untuk melaksanakan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu ada pengaturan mengenai pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja”

Peraturan ini memberikan landasan hukum dan panduan bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Peraturan Menteri ini mengatur tentang pedoman pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja bagi instansi pemerintah. Analisis jabatan dan analisis beban kerja bertujuan untuk menyusun peta jabatan dan jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan fungsi dan tugas organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, sehingga mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja menggunakan teori kebijakan implementasi George C. Edward III dengan judul “Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”.

## **2. METODE**

Bagian Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif sehingga cenderung menggunakan analisis. Proses beserta makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini berfokus pada implementasi kebijakan sebagai Langkah untuk memberikan gambaran rinse dan mendalam tentang implementasi analisis jabatan dan analisis kebijakan dengan menggunakan teori E. Lawler III atau teori George Edward III yang memiliki empat faktor utama yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi. Lokasi Penelitian pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur Jl. Pahlawan No. 110 Kantor Lt.4, Alun-alun Contong, Kec. Bubutan, Surabaya, Jawa Timur 60174. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Wawancara, Observasi, dan dokumentasi.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut W. Syafri dan Alwi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Publik* (2014), Analisis jabatan adalah kegiatan yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Hal ini dikarenakan

analisis jabatan menjadi landasan pertimbangan bagi para pemimpin dalam mengambil berbagai keputusan, seperti rekrutmen pegawai, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian insentif. Selain itu, analisis jabatan juga berperan sebagai pedoman dalam penataan struktur organisasi, pengaturan pegawai, serta perencanaan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. (M. Maksin, 2023).

Dalam Pasal 1 angka 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020, diuraikan mengenai analisis beban kerja sebagai suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja yang ada. Analisis beban kerja itu sendiri merupakan proses perhitungan yang digunakan untuk menentukan jumlah jam kerja dan tenaga kerja yang dibutuhkan, serta menghitung beban kerja dari suatu pekerjaan (Zhuhri dan Mahbubah, 2021). Penerapan analisis beban kerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Selain itu, langkah ini juga bertujuan mendorong sikap profesionalisme di kalangan sumber daya manusia (SDM) di instansi terkait. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Mastura et al., 2022).

Menurut Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier (1983:61), implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan dari keputusan kebijakan atau landasan hukum yang umumnya berupa Undang-Undang. Namun, keputusan ini juga bisa berupa perintah atau keputusan eksekutif yang penting, serta putusan dari badan peradilan (Arbiani et al, 2019). Keputusan tersebut biasanya mencakup identifikasi masalah yang ingin diselesaikan, penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, serta berbagai cara untuk menyusun dan mengatur proses implementasinya.

Dari hasil pengamatan yang telah dilaksanakan, dapat dilakukan pembahasan secara teoritis dengan tujuan memberikan pemahaman mengenai bagaimana implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Kemudian dihubungkan dengan menggunakan teori Edward III atau teori George Edward III yang memiliki empat faktor utama untuk mempengaruhi implementasi kebijakan yakni : Komunikasi, Sumber daya, Disposisi, Struktur Birokrasi.

#### **a. Komunikasi**

Menurut teori implementasi kebijakan Edward III yang dijelaskan dalam Nugroho (2009), komunikasi adalah aspek pertama yang harus ada agar pelaksanaan kebijakan publik dapat berjalan dengan efektif. Komunikasi yang dimaksudkan di sini berhubungan dengan cara kebijakan tersebut disampaikan dan dipahami, baik di dalam organisasi publik maupun oleh masyarakat yang merupakan pihak yang terlibat langsung sebagai pemangku kepentingan. Artinya, agar kebijakan bisa diimplementasikan dengan sukses, informasi terkait kebijakan tersebut harus disebarkan dengan jelas dan tepat kepada semua pihak yang terlibat, sehingga mereka memahami tujuan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan (Hafis et al, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan sudah berjalan dengan efektif. Keputusan yang diambil oleh Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) di tingkat pusat telah diteruskan dengan baik ke pemerintah daerah. Proses penerusan informasi ini dilakukan melalui beberapa Langkah yaitu, Sosialisasi, Bimbingan Teknis (Bimtek), Monitoring dan Evaluasi (Monev). Selain itu grup WhatsApp dalam grub tersebut terdapat nomor informan yang bisa dihubungi kapan saja oleh pihak yang membutuhkan klarifikasi atau ada pertanyaan terkait kebijakan. Ini memberikan kemudahan bagi Biro Organisasi. Dengan adanya langkah-langkah ini, informasi kebijakan dapat diteruskan dengan jelas dan dipahami dengan baik oleh Biro Organisasi sehingga penyusunan Anjab dan ABK bisa berjalan sesuai dengan harapan.

**b. Sumber Daya**

Menurut Teori Edward III, sebuah kebijakan akan sulit diterapkan dengan baik jika pelaksanaannya tidak didukung oleh tenaga kerja yang memadai, baik dalam jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitas). Misalnya, jika jumlah tenaga ahli atau staf yang terlibat dalam implementasi kebijakan terbatas atau kurang terlatih, hal ini akan menghambat efektivitas kebijakan tersebut. Selain itu, Sumber Daya Finansial, ini berkaitan dengan ketersediaan dana yang cukup untuk mendukung kebijakan yang akan dilaksanakan. Tanpa dana yang memadai, kebijakan tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik, karena biaya operasional, pengadaan sarana, serta kebutuhan lainnya tidak dapat dipenuhi. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana juga menjadi bagian dari sumber daya finansial, yang mendukung pelaksanaan kebijakan secara efisien dan efektif (Yurensi et al, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya di biro organisasi sudah mencukupi untuk melaksanakan tugas analisis jabatan (anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Hal ini mencakup ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dasar dalam melaksanakan proses analisis tersebut. Dari sisi fasilitas, kebutuhan teknis untuk mendukung pelaksanaan analisis sudah terpenuhi dengan baik. Fasilitas seperti komputer, laptop, dan perangkat pendukung lainnya telah disediakan secara memadai. Dengan demikian, tidak ada hambatan yang berkaitan dengan perangkat teknologi dalam proses pelaksanaan Anjab dan ABK. Pegawai dapat bekerja dengan lancar menggunakan perangkat tersebut untuk menyusun dan menganalisis data yang diperlukan.

**c. Disposisi**

Menurut teori Edward III, jika para implementor atau pelaksana kebijakan ingin melaksanakan suatu kebijakan, mereka pada dasarnya hanya dapat mengimplementasikan apa yang telah ditentukan oleh pembuat kebijakan. Namun, jika sikap atau pandangan para pelaksana tidak sejalan dengan tujuan atau keinginan pembuat kebijakan, maka proses pelaksanaan kebijakan akan menjadi lebih kompleks. Hal ini karena adanya perbedaan dalam cara pandang, prioritas, atau bahkan motivasi yang dapat mempengaruhi keseriusan dan kualitas implementasi (Yurensi et al, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, disposisi atau sikap pelaksana kebijakan dalam penyusunan Anjab (Analisis Jabatan) di Biro Organisasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari berbagai faktor yang mendukung keberhasilan proses tersebut. Salah satunya adalah kesediaan para pegawai di Biro

Organisasi untuk membantu memperlancar dan membuat proses penyusunan Anjab dan ABK (Analisis Beban Kerja) menjadi lebih efisien.

Para pegawai di Biro Organisasi terlibat aktif dalam seluruh tahapan proses analisis jabatan. Salah satu bentuk keterlibatan ini adalah pengisian formulir yang berisi deskripsi jabatan, kelas jabatan, serta penentuan nilai jabatan. Dalam formulir tersebut, setiap staf di Biro Organisasi diminta untuk mendeskripsikan tugas-tugas yang mereka jalankan dalam jabatan masing-masing. Proses ini membutuhkan waktu, namun semua staf yang terlibat dapat melaksanakannya dengan baik, menunjukkan bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan penyusunan Anjab dan ABK.

Selain itu, dukungan pimpinan juga menjadi faktor penting yang mendukung kelancaran proses penyusunan Anjab dan ABK. Pimpinan yaitu Kepala Biro Organisasi tidak hanya memberikan arah dan petunjuk yang jelas, tetapi juga terlibat secara langsung dalam pengecekan dokumen serta memberikan surat pengantar yang memperlancar proses penyelesaian Anjab dan ABK. Dengan adanya dukungan tersebut, staf merasa lebih yakin dan terbantu dalam menyelesaikan tugas mereka, karena pimpinan tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam setiap langkah yang diambil.

#### **d. Struktur Birokrasi**

Menurut teori Edward III, struktur birokrasi adalah susunan organisasi yang mencakup bagan, pembagian kerja, dan hierarki yang jelas dalam suatu instansi. Tujuan utamanya adalah agar tugas dan wewenang dapat dijalankan dengan tertib dan teratur, sehingga setiap bagian dalam organisasi tahu perannya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ada dua karakteristik utama dalam birokrasi yang mendukung kelancaran operasional, yaitu: Standard Operating Procedure (SOP) adalah aturan atau prosedur yang sudah ditetapkan untuk melaksanakan berbagai tugas dan Fragmentasi: Fragmentasi merujuk pada pembagian tugas yang lebih terperinci, sehingga masing-masing bagian atau unit dalam organisasi memiliki fokus dan tanggung jawab yang jelas (Yurensi et al, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) di Biro Organisasi, tidak terdapat perubahan signifikan dalam kewenangan penyusunan. Proses penyusunan tetap dilaksanakan oleh pengelola kepegawaian.

Pengerjaan Anjab dan ABK juga mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020. Peraturan ini memberikan pedoman yang jelas tentang bagaimana proses analisis jabatan dan analisis beban kerja harus dilakukan, termasuk tahapan-tahapan yang perlu diikuti, teknik pengumpulan data, serta cara penyusunan hasil analisis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan mengikuti SOP tersebut, penyusunan Anjab dan ABK di Biro Organisasi dapat dilaksanakan dengan sistematis dan terstruktur.

## **4. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapat adalah bahwa pelaksanaan Kebijakan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah

Provinsi Jawa Timur telah berjalan dengan efektif. Berikut kesimpulan ditinjau dari unsur : komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Proses penerusan informasi kebijakan ini dilakukan dengan beberapa langkah yang terstruktur dengan diadakannya Sosialisasi dan Bimbingan Teknis yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang kebijakan yang akan diterapkan, dan sudah ada grup whatsapp yang bisa dimanfaatkan OPD jika ingin bertanya sewaktu-waktu.

b. Sumber Daya

Sumber daya manusia di biro organisasi sudah memadai untuk melaksanakan analisis jabatan (Anjab) dan beban kerja (ABK) tenaga kerja yang menyusun sudah memiliki kompetensi dasar yang dibutuhkan, dan fasilitas teknis, seperti komputer dan laptop, tersedia dengan baik sehingga proses Anjab dan ABK dapat berjalan lancar tanpa hambatan teknologi.

c. Disposisi

Sikap pelaksana kebijakan dalam penyusunan Anjab (Analisis Jabatan) di Biro Organisasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari berbagai faktor yang mendukung keberhasilan proses tersebut. Salah satunya adalah kesediaan kepala biro dan para pegawai di Biro Organisasi untuk membantu memperlancar dan membuat proses penyusunan Anjab dan ABK (Analisis Beban Kerja) menjadi lebih efisien

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi sudah berjalan sesuai dengan tupoksi. Sudah terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur analisis jabatan dan analisis beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Fitria, A. R., Sinaga, Z. V., Uguy, F. C., Salsabillah, J., & Merdiaty, N. (2024). Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 158-170.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Respon Publik*, 14(1), 25-31.
- LAARY, Y., TULUSAN, F., & DENGGO, S. (2022). Implementasi Kebijakan Keamanan Dan Ketertiban Di Desa Baru Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(120).
- Maksin, M., Anindita, D. P., & Primania, H. R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *INTELEKTUAL (E-Journal Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi)*, 10(1), 1-12.

- Tonapa, J. F., & Malik, R. A. Z. (2023). PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA SEKSI PENANGANAN FAKIR MISKIN PEDESAAN DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16-29.
- Nurchahyaningtyas, I., & Wahyudi, K. E. (2024). Implementasi E-ABK (Electronic Analisis Beban Kerja) pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 535-544.
- Nurholis, D., Khodijah, N., & Suryana, E. (2022). Analisis Kebijakan Kurikulum 2013. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 9(1), 98-114.
- Nurlia, N. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan. *Meraja Journal*, 2(2), 51-66.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25-36.
- Basuki, P. (2022). Implementasi Kebijakan Program Usaha Ekonomi Produktif Melalui KUBE Di Desa Citarik Palabuhanratu Sukabumi. *Jurnal Dialektika Politik*, 6(2), 127-151.
- Arbiani, E. M., Azhar, A., & Mahdum, M. (2019). Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Berdasarkan Beban Kerja Guru SMA Negeri di Tembilahan Kota Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Penelitian Kualitatif*, 3(2), 104-115.
- Ratih, M., Oktarizka, R. (2024). Implementasi Website Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 Pada Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya,