

Analisis Pekerjaan di Kantor Kecamatan Cempaka Putih

Inqy Azzahra Putri¹, Muhamad Junaedy², Sabrina Alsya Rahmadhania³, Syahla Rizkia Salsabila⁴, Veronica Luisa Namang⁵, Susan Febriantina⁶, Ferry Setyadi Atmadja⁷

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: inqy.azzahra.putri@mhs.unj.ac.id¹, muhamad.junaedy@mhs.unj.ac.id²,

sabrina.alsya.rahmadhania@mhs.unj.ac.id³, syahla.rizkia.salsabila@unj.ac.id⁴,

veronica.luisa.namang@mhs.unj.ac.id⁵, susanfebriantina@unj.ac.id⁶, ferrysetyadi.atmadja@unj.ac.id⁷

Article History:

Received: 08 Desember 2024

Revised: 01 Januari 2025

Accepted: 05 Januari 2025

Keywords: Analisis Pekerjaan, Efektivitas, Manajemen SDM, dan Produktivitas

Abstract: Analisis pekerjaan merupakan elemen fundamental dalam manajemen SDM yang berfungsi sebagai dasar untuk berbagai kegiatan SDM, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran analisis pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM. Metode penelitian yang digunakan merupakan Metode Library Research dari berbagai sumber yang relevan.

PENDAHULUAN

Pentingnya peran manusia dinilai sebagai sumber daya dalam organisasi yang dapat mendorong tercapainya kondisi optimal apabila dimanfaatkan dengan baik. Hal ini terlihat dari suatu usaha atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan bersama, oleh karena itu keberhasilan dan kinerja sebuah perusahaan atau lembaga ditentukan berdasarkan kualitas SDM yang dimilikinya. Karena penerapan manajemen SDM dapat membawa dampak yang positif bagi kelompok maupun individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya terdapat beban kerja yang mencakup banyak tugas berbeda dan harus diselesaikan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi (Muhammad et al, 2016). Suatu pekerjaan memerlukan satu atau lebih sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan jabatan adalah seperangkat tugas serta kewajiban yang harus dikerjakan oleh para karyawan dalam organisasi. Hal ini harus dipahami oleh setiap sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi, tanggung jawab dan wewenangnya sehingga dapat diatur sesuai dengan kemampuannya (Jismin et al., 2022). Oleh karena itu, sebagai fokus suatu organisasi/bisnis, berhasil atau tidak nya mencapai tujuan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Maka, perusahaan dan organisasi harus berusaha memiliki SDM dengan keterampilan sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing dalam memulai dan menyelesaikan kewajibannya. Namun, sering kali terjadi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan persyaratan pekerjaan, sehingga mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terbatas untuk

menyelesaikan tugas tersebut (Khoiiri et al., 2023). Oleh karena itu, setiap perusahaan atau lembaga baik besar maupun kecil harus memiliki manajemen yang efektif untuk mengelola sumber daya yang tersedia (Suryani et al., 2018). Analisis pekerjaan memainkan peran penting dalam manajemen SDM, yang merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Karena analisis ini diperlukan untuk menentukan struktur organisasi, serta menentukan deskripsi pekerjaan, detail, dan evaluasi (Ismadinah et al., 2020). Informasi yang di dapatkan dari analisis jabatan juga dapat membantu menentukan kriteria yang diperlukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu (Susita et al., 2023). Oleh karena itu, hal ini bertujuan untuk memastikan SDM yang terpilih dapat memenuhi pekerjaannya dengan baik (Mastina Maksin et al., 2023).

Kecamatan Cempaka Putih merupakan salah satu Kecamatan yang menjadi percontohan bagi kecamatan lainnya yang ada di Jakarta Pusat. Sebagai institusi di sektor publik Kantor Kecamatan Cempaka Putih merupakan unit pemerintah lokal yang tugasnya memberi pelayanan kepada masyarakat terutama dalam hal administrasi. Walaupun menjadi salah satu lembaga percontohan, kami memilih Kecamatan Cempaka Putih sebagai lokasi karena terdapat beberapa alasan mendasar. Alasannya yaitu, kurang optimalnya penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaan administrasi dan pelayanan publik. Beberapa proses masih dilakukan secara manual, sehingga kurang efisien dan memakan waktu.

Hal ini menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di masa mendatang, serta keterbatasan jumlah SDM menjadi tantangan lainnya, yang menyebabkan beberapa karyawan harus merangkap pekerjaan (*double job*). Meski tugas-tugas ini tetap dapat diselesaikan dengan baik, adanya beban kerja ganda berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan jika tidak diatur atau dikendalikan dengan baik dalam jangka panjang. Pemilihan lokasi didasarkan pada kendala yang ada, untuk menciptakan dampak yang lebih luas dalam tata kelola pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi pekerjaan dan merancang pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cempaka Putih. Artikel ini bertujuan untuk meneliti dan mengevaluasi dampak penerapan analisis jabatan dalam manajemen SDM terhadap kinerja dan produktivitas pegawai, sehingga dapat menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam penerapannya.

Hal ini tidak hanya membantu mengatur pekerjaan dengan lebih baik, namun juga menghemat waktu, meningkatkan produktivitas karyawan, membantu perusahaan atau instansi pemerintah menggunakan sumber daya secara lebih efektif dengan menghilangkan atau menyederhanakan tugas-tugas yang tidak perlu.

LANDASAN TEORI

Menurut Rouf (2018), analisis jabatan atau pekerjaan memegang peranan penting dalam menentukan dan memastikan kebutuhan SDM yang cukup untuk mengisi posisi tertentu. Analisis pekerjaan adalah awal dari perekrutan pekerja untuk posisi yang akan diisinya. Sedangkan menurut Kaswan, analisis jabatan adalah suatu metode mencari dan menganalisis informasi secara terstruktur mengenai suatu pekerjaan, meliputi tugas, tanggung jawab, dan kewajiban. Dari pemahaman tersebut, ia meyakini ada beberapa kata kunci penting seperti tanggung jawab, tugas, dan kewajiban.

Sedangkan menurut Sinambel (2016), analisis pekerjaan merupakan suatu langkah terencana untuk menyadari tanggung jawab, persyaratan dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari penjelasan-penjelasan sebelumnya mengenai definisi, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan adalah tahap meneliti dan mengumpulkan informasi secara rinci dan lengkap tentang tugas, tanggung jawab dan kewajiban seluruh karyawan dalam suatu pekerjaan perusahaan, instansi, organisasi.

Darwis (2021) menyatakan bahwa tujuan utama analisis pekerjaan adalah menganalisis faktor-faktor yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Proses analisis pekerjaan adalah proses terstruktur yang mengidentifikasi keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja dalam suatu organisasi (Rouf, 2018). Proses ini merupakan langkah dasar yang penting dalam pengelolaan dan penataan SDM di suatu organisasi (Akbar, 2018). Analisis jabatan kerap dilakukan saat terjadi perubahan dalam organisasi, dan untuk membuat deskripsi pekerjaan serta rincian pekerjaan menggunakan informasi dari analisis jabatan ini (Kurniawati, 2018).

Dengan demikian, analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia bekerja sama untuk memastikan bahwa suatu perusahaan atau organisasi menjamin setiap pegawai bekerja di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, memberikan penilaian kinerja secara objektif, mendukung pengembangan karir, serta menerapkan sistem penggajian secara adil (Nurul Ichsan, 2021).

Untuk memahami pengertian analisis jabatan atau pekerjaan, kita perlu mengetahui teori yang mendasari konsep ini. Teknik analisis pekerjaan melibatkan berbagai model analisis yang sering digunakan dalam organisasi (Yuliani, 2023). Model-model tersebut mencakup:

1. Model Komponen Pekerjaan

Model ini membagi suatu pekerjaan menjadi beberapa elemen, khususnya tanggung jawab, keterampilan atau kompetensi, tugas, kriteria keberhasilan, dan kondisi kerja. Setiap faktor dievaluasi secara individual untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang apa yang diperlukan dari posisi yang diduduki.

2. Model Karakteristik Pekerjaan

Berfokus terhadap aspek pekerjaan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan pegawai, seperti identitas, makna, kejelasan, kejelasan keberagaman dan *feedback* yang didapatkan pegawai.

3. Kuesioner Analisis Pekerjaan

Kuesioner analisis pekerjaan adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan, keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan, kondisi kerja, tanggung jawab, serta faktor-faktor lain yang berkaitan.

4. Analisis Pekerjaan Fungsional

Model ini mengevaluasi tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam suatu pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakannya, serta bagaimana tugas-tugas tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

5. Teknik Insiden Kritik

Teknik ini mengumpulkan informasi mengenai perilaku pegawai yang dianggap penting atau krusial bagi kinerja pekerjaan. Informasi tersebut digunakan untuk memahami

kebutuhan pekerjaan dan menentukan kriteria keberhasilan pegawai tersebut.

Kemudian hubungan antara analisis jabatan dan proses merencanakan kebutuhan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja (sdm) saling berhubungan dan berkaitan erat dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Safitri, 2024). Hubungan antara keduanya adalah sebagai berikut:

1. Analisis pekerjaan memberikan wawasan untuk perencanaan sumber daya manusia (SDM). Apabila karyawan mengetahui sepenuhnya tugas, keterampilan yang diperlukan, dan tanggung jawab setiap posisi, rencana dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.
2. Analisis jabatan dapat menentukan indikator pemilihan yang tepat berdasarkan kebutuhan jabatan. Hal ini memungkinkan perencanaan tenaga kerja membantu menemukan karyawan dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang tersedia.
3. Analisis pekerjaan melancarkan proses merancang program peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan cara ini, proses merancang sumber daya manusia bisa mencakup peningkatan keterampilan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan telaah dokumen. Tinjauan pustaka yang digunakan merupakan rangkuman dari seluruh penelitian yang telah dilakukan tim kami khususnya mengenai “Analisis Pekerjaan di Kantor Kecamatan Cempaka Putih” untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang tidak diketahui dan apa yang diketahui, serta untuk membenarkan penelitian tersebut. telah dilakukan dan memberikan ide untuk penelitian lebih lanjut. Tinjauan literatur dapat ditemukan dari buku, internet, artikel jurnal, atau jurnal yang memuat informasi yang dibutuhkan. Setelah menentukan topik penulisan, kami melakukan tinjauan literatur, kemudian sebelum mengumpulkan data yang diperlukan kami merumuskan masalah terlebih dahulu. Dengan metode ini, kami bermaksud untuk memberi pengetahuan lebih dalam mengenai efektivitas pekerjaan di kantor Kecamatan Cempaka Putih.

Wawancara dilakukan bersama dengan pegawai internal Kantor Kecamatan Cempaka Putih yang merupakan pihak terkait untuk mendapatkan informasi dan pemahaman mengenai efektivitas pekerjaan di kantor kecamatan tersebut. Wawancara yang dilakukan meliputi manajemen pekerjaan di kantor kecamatan, tantangan yang dihadapi, serta solusi yang akan diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Teknik analisis yang digunakan merupakan analisis konten.

Menurut Liamputtong (2013), seperti dikutip di dalam Rozali (2022), menyatakan bahwa analisis konten adalah gabungan antara metode kualitatif dan kuantitatif, yang memadukan pendekatan interpretatif dengan pendekatan positivisme. Analisis isi digunakan untuk memproses data yang diperoleh dari tinjauan literatur dan wawancara untuk mengidentifikasi tema dan tren yang muncul terkait efektivitas tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Kecamatan Cempaka Putih

Kecamatan Cempaka Putih terletak di jalan Kantor Rawa Kerbau Nomor 3 RT 16/RW 02, Cempaka Putih Timur, Kecamatan Cempaka Putih, Jakarta Pusat 10510, semula adalah bagian dari Kecamatan Senen. Pada tahun 1969, wilayah tersebut dimekarkan menjadi dua kecamatan tersendiri yaitu, Kecamatan Senen dan Kecamatan Cempaka Putih. Pada saat pemekaran, Kecamatan Cempaka Putih mencakup tujuh kelurahan yakni Kelurahan Cempaka Putih Barat, Cempaka Putih Timur, Tanah Tinggi, Kampung Rawa, Galur, Rawasari, dan Johar Baru.

Seiring berjalannya waktu, Kelurahan Tanah Tinggi, Galur, Johar Baru, dan Kampung Rawa dimekarkan menjadi Kecamatan Johar Baru tahun 1993. Efeknya Kecamatan Cempaka Putih saat ini hanya mempunyai tiga kelurahan saja yaitu, Kelurahan Cempaka Putih Barat, Cempaka Putih Timur, dan Rawasari. Kecamatan Cempaka Putih memiliki luas tanah sebesar 468, 7 hektar.

Dengan visinya yang aman, tentram, damai, dan sejahtera, serta dihuni oleh masyarakat yang partisipatif dan taat hukum, Kecamatan Cempaka Putih memiliki misi: 1) Mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan profesional; 2) Meningkatkan keamanan, ketentraman, dan ketertiban.; 3) Mewujudkan pembangunan yang adil, ramah lingkungan, hijau royo-royo, yang berbasis partisipasi masyarakat; 4) Mewujudkan masyarakat yang berakhlak dan taat hukum.

Struktur Perusahaan

Adapun struktur perusahaan Kecamatan Cempaka Putih adalah sebagaimana berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Kecamatan Cempaka Putih

Hasil Analisis Pekerjaan

1. Melakukan Pembagian Tugas Dengan Jelas

Tentunya setiap pegawai kecamatan memiliki tugas spesifik yang telah dibagi sesuai dengan struktur organisasi. Hal ini akan membantu memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara terarah.

2. Melakukan Pengawasan Pekerjaan

Pimpinan kecamatan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai secara berkala untuk memastikan semua tugas dilaksanakan dengan baik. Pengawasan ini berfungsi sebagai kontrol kualitas agar pelayanan tetap maksimal.

3. Pemanfaatan Teknologi dalam Administrasi

Dalam sistem kerja di kecamatan telah memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mempercepat proses administrasi, seperti pengelolaan dokumen dan data masyarakat.

4. Mengadakan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Sebagai bentuk untuk meningkatkan kompetensi para pegawai, pihak kecamatan melakukan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan secara berkala. Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan para pegawai dalam menggunakan teknologi baru.

5. Melakukan Evaluasi Rutin

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai di evaluasi secara rutin. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukur efektivitas kerja, tetapi juga untuk menemukan peluang peningkatan dalam sistem pelayanan.

Hasil analisis pekerjaan di Kecamatan Cempaka Putih menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kelemahan, tetapi secara keseluruhan tetap ada kesadaran untuk terus meningkatkan efektivitas, kualitas pelayanan, dan peluang untuk berkembang terutama pada pengembangan teknologi serta pelatihan pegawai yang lebih baik.

Hasil Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) Terkait Analisis Pekerjaan di Kecamatan Cempaka Putih

Analisis SWOT mengaitkan upaya untuk menandai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi kinerja bisnis (Victor, 2020). Analisis ini merupakan proses mengidentifikasi faktor-faktor secara terstruktur guna membangun strategi perusahaan, dan juga metode perencanaan yang akan dipakai untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman pada situasi tertentu atau suatu proyek (Ricki Febriansyah, 2022). Salah satu cara untuk menilai potensi keuntungan, kerugian, peluang, dan ancaman adalah melalui analisis SWOT, yang merupakan alat perencanaan strategi (Naura Puspa, 2024). Dari pengertian-pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa analisis SWOT merupakan pengenalan terhadap usaha yang dijalankan secara internal maupun eksternal sehingga dapat merencanakan strategi pemasarannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. *Strengths* (Kekuatan)

Sumber daya, keterampilan, atau kelebihan-kelebihan yang dimiliki perusahaan dibandingkan pesaingnya dan kebutuhan pasar yang dapat dipenuhi perusahaan. Sumber

daya dan kemampuan yang dimiliki kantor kecamatan, seperti koordinasi yang baik, penggunaan teknologi, dan pelayanan masyarakat, yang memberikan keunggulan dalam melayani masyarakat.

a. Koordinasi yang baik:

Adanya komunikasi yang terjalin baik antar pegawai dan pimpinan akan membuat setiap pegawai memahami tugasnya masing-masing serta saling mendukung.

b. Penggunaan teknologi:

Sistem administrasi di kecamatan sudah menggunakan teknologi terbaru, seperti penggunaan aplikasi tertentu untuk mempermudah pelayanan publik.

c. Pelayanan masyarakat:

Terdapat dedikasi yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik, sehingga membantu orang membuat proses administratif lebih cepat dan lebih mudah.

2. Weaknesses (Kelemahan)

Kekurangan atau keterbatasan sumber daya, keterampilan dan kemampuan secara signifikan menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan atau kekurangan yang ada, seperti SDM yang terbatas, kurangnya pemahaman pegawai yang dapat menghambat kinerja dan efektivitas pelayanan.

a. SDM yang terbatas:

Sumber daya manusia terbatas dan jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Misalnya saja, jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan SDM atau pegawai kecamatan sehingga pekerjaan yang dilakukan memakan waktu lebih banyak (Tidak efektif).

b. Kurangnya pemahaman pegawai:

Meskipun pihak kecamatan telah mengadakan pelatihan secara berkala, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami dalam mengaplikasikan teknologi. Hal tersebut terjadi karena mayoritas pegawai sudah memasuki usia lanjut, yang membuat kemajuan kinerja pegawai menjadi lebih lambat.

3. Opportunities (Peluang)

Kondisi yang menguntungkan terdapat dalam lingkungan bisnis. Tren penting adalah sumber peluang. Kondisi yang menguntungkan dapat dimanfaatkan, seperti pengembangan pelayanan berbasis digital, kerjasama dengan instansi lain dan perbaikan infrastruktur, untuk meningkatkan layanan publik.

a. Pengembangan pelayanan berbasis digital:

Ada peluang besar untuk terus mengembangkan layanan berbasis digital guna meningkatkan efektivitas dalam pelayanan kepada masyarakat.

b. Kerjasama dengan instansi lain:

Dengan terjalinnya komunikasi yang baik terdapat peluang untuk menjalin lebih banyak kerjasama dengan instansi lain di luar kecamatan untuk memperluas cakupan dan efektivitas pelayanan.

c. Perbaikan infrastruktur:

Peluang untuk meningkatkan infrastruktur baik dari segi teknologi maupun sarana fisik dapat memperbaiki kualitas kerja secara keseluruhan.

4. *Threats (Ancaman)*

Kondisi signifikan yang merugikan dalam lingkungan organisasi. Ancaman adalah faktor yang dapat mengganggu posisi saat ini atau yang diinginkan perusahaan. Situasi tidak menguntungkan yang dapat mengganggu kinerja, seperti tantangan perubahan teknologi dan birokrasi yang lambat, yang dapat mempengaruhi posisi kantor kecamatan.

a. **Tantangan perubahan teknologi:**

Adanya teknologi yang berkembang cepat bisa menjadi tantangan bagi pegawai yang mungkin tidak terbiasa dengan hal tersebut. Ini semakin diperkuat dengan kurangnya pemahaman pegawai dalam mengaplikasikan teknologi.

b. **Birokrasi yang lambat:**

Kurangnya SDM di Kantor Kecamatan Cempaka Putih menjadi salah satu penyebab terhambatnya birokrasi.

Dengan demikian, menunjuk kepada hasil analisis SWOT, implementasi manajemen pelayanan di Kantor Kecamatan Cempaka Putih dapat dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Diharapkan Kantor Kecamatan Cempaka Putih dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada serta mengatasi kelemahan dan tantangan.

KESIMPULAN

Analisis pekerjaan di Kecamatan Cempaka Putih merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut. Kecamatan ini telah menerapkan beberapa strategi yang cukup baik, seperti pembagian tugas yang jelas, pemanfaatan teknologi, serta pelatihan dan pengembangan pegawai. Namun, keterbatasan SDM dan kurangnya pemahaman akan teknologi di sebagian kalangan karyawan masih menjadi tantangan yang perlu dihadapi. Dengan menggunakan metode SWOT, Kecamatan Cempaka Putih telah mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam sistem analisis pekerjaannya. Meskipun ada kelemahan, kesadaran untuk terus memperbaiki dan mengembangkan pelayanan pada Kantor Kecamatan Cempaka Putih sangat terlihat.

Berdasarkan pernyataan di atas, kami menyimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Cempaka Putih harus melakukan beberapa hal untuk meningkatkan efektivitas kinerja. Antara lain:

1. Pihak kecamatan perlu meningkatkan intensitas pelatihan dan memberikan pendampingan khusus bagi pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan teknologi baru.
2. Pihak kecamatan dapat mempertimbangkan penggunaan sistem berbasis digital yang lebih canggih untuk mengurangi beban manual dalam pelayanan. Selain itu, rekrutmen pegawai juga dapat menjadi solusi untuk mengurangi penumpukan pekerjaan.
3. Pihak kecamatan dapat memperluas kerjasama dengan instansi lain untuk mempercepat proses birokrasi dan meningkatkan kualitas infrastruktur yang dibutuhkan, baik dalam bentuk teknologi maupun fasilitas fisik. Ini akan membantu dalam mempercepat pelayanan dan meningkatkan kepuasan masyarakat.
4. Tetap melakukan evaluasi rutin terhadap sistem analisis pekerjaan yang diterapkan guna mengidentifikasi apa saja yang masih memerlukan perbaikan. Penilaian ini juga dapat membantu kecamatan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait atas dukungan dan bantuannya selama penyusunan artikel ini. Secara khusus kami mengucapkan terima kasih kepada Ibu Susan Febriantina, S.Pd., M.Pd yang merupakan dosen Bahasa Inggris Perkantoran 2 dan dosen Manajemen Sumber Daya Manusia 1, serta Bapak Ferry Setyadi Atmadja. S.Sos., MPA merupakan salah satu dosen mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu mendampingi dan membimbing kami. Semoga artikel ini dapat memberi manfaat bagi para pembacanya dan segala minat serta nasehat yang diberikan dapat menjadi amal jariyah.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Alam, W.Y., Purnamartha, E., Putri, W., Audina, F., & Kharisma, R. (2024). Analisis SWOT Strategi Pemasaran (Studi Kasus pada Percetakan Mentari Jaya Dukuh Menanggal Surabaya). *YUME : Journal of Management*. 1(1). 97–112.
- Fauziyyah, A., Farlevi, R., & Alfara, T. (2024). Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Philosophiamundi*, 2(3).
- Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Khoiiri, M. Y., Ulfa, I. M., & Hidayati, U. (2023). Memahami Konsep Analisis Klasifikasi Pekerjaan. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 3(1), 7–11.
- Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan analisa jabatan pada universitas islam kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(3), 139–154.
- Marhaeni, N.P. (2019). Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*. 3(2). 129–136.
- Mashuri., & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi Pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru). *Jurnal Perbankan Syariah*. 7(2). 1014–1119.
- Mastina Maksin, Rahma Wati, & Nadila Iskina Maulaya. (2023). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*. 10(1). 40–48. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1037>
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 4(1).
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL ASASIYYA: Journal Basic Of Education*. 2(2). 44–64.
- Rozali, Y.A. (2022). Penggunaan Analisis Konten dan Analisis Tematik. *Forum Ilmiah*. 19(1). 68–76.

-
- Safitri, L.A., Yufancua, V., & Sunarti. (2024). Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*. 4(3). 92–99.
- Samal, R.A., Sahusilawane, T., & Istia, P.T. (2024). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Pasangan Dinding Bata Ringan Proyek Pembangunan Sekolah Citra Kasih Ambon. *ULIL ALBAB : Jurnal Media Multidisiplin*. 3(7). 193–202.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jakarta: Bumi Aksara*.
Stephen P. Robins dan Mary Coulter, Manajemen, Cet.1, Terj. Harry Slamet, (Jakarta: Indeks, 2007), hlm. 342–343.
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, D. C., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 57–63.
<http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>
- Susita, D., Busharmaidi., & Febriantina, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diperoleh dari <https://g.co/kgs/pcAM6xf>
- Syarani, R. (2023). Analisis SWOT Terhadap Efisiensi Sistem Pelaporan Kegiatan Di Sekretariat Kecamatan Aranio Kabupaten Banjar. *Journal of Social Science and Humanities*, 2(2), 81–86.