

# **KOORDINASI DALAM PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG**

Oleh:  
**PELAGIA SELVINA URDA**  
NIM. E42012057

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura  
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : [pelagia\\_selvina@yahoo.com](mailto:pelagia_selvina@yahoo.com)

## **Abstrak**

Skripsi ini berdasarkan adanya fenomena yang terjadi di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang yaitu penyusunan analisis jabatan belum selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana koordinasi yang dibangun antara Tim Penyusun Analisis Jabatan dalam penyusunan analisis jabatan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Hasil dari penelitian ini adalah koordinasi internal dalam penyusunan analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dikatakan masih belum baik. Hal ini dikarenakan minimnya pengadaaan rapat dalam rangka menjalin komunikasi. Sehingga, penyelesaian analisis jabatan belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian hambatan-hambatan dalam penyusunan analisis jabatan adalah keterlambatan data dari SKPD, sumber daya manusia yang masih kurang tingkat pemahamannya dan kurangnya ketersediaan analisis jabatan.

Kata-kata Kunci : Koordinasi, Analisis Jabatan, Komunikasi

## **COORDINATION IN JOB ANALYSIS COMPILING AT REGIONAL SECRETARIAT OF BENGKAYANG COUNTY**

### **Abstract**

This Thesis is based on phenomenon in Organization Section, Regional Secretariat of Bengkayang County that is job analysis compiling has not been finish according to detemined period. This thesis is aimed to know and describe about how coordination implemented by team of job analysis compiling in compiling job analysis. In this research, researcher used a descriptive type with qualitative approach. This research took place in Organization Section, Regional Secretariat of Bengkayang County.

The result of this research is internal coordination in job analysis compiling at Organization Section, Regional Secretariat of Bengkayang County can be mentioned has not ran well. This case caused by lack of meeting holding in communications bulding. Untill, job analysis compiling has not been finished according to determined period. Then obstacles in job analysis compiling consist of data tardiness from Regional Working Units, lack of human resource understanding level and lack of available job analysis.

*Keywords : Coordination, Job Analysis, Communication*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Fokus utama dalam Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. Salah satu kegiatan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam MSDM yaitu analisis jabatan.

Analisis jabatan adalah suatu prosedur untuk memperoleh informasi jabatan secara sistematis. Dalam melaksanakan analisis jabatan ada beberapa prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a) Proses analisis jabatan dilakukan untuk memahami tanggung jawab pada setiap jabatan dan kontribusi hasil jabatan tersebut terhadap pencapaian hasil atau tujuan organisasi.
- b) Objek dari kegiatan analisis ini adalah jabatan, bukanlah si pemegang jabatan yang memangku jabatan tersebut. Meskipun data diperoleh dari si pemegang jabatan (*incumbent*) melalui pengamatan maupun wawancara, produk yang menjadi hasil analisis jabatan adalah berupa uraian jabatan (*job*

*description*) atau spesifikasi jabatan (*specifications of the job*), bukan suatu uraian tentang orang (*description of the person*).

- c) Jabatan yang akan dideskripsikan kedalam uraian jabatan merupakan jabatan yang sesuai dengan struktur organisasi pada saat ini.

Dalam pembuatan analisis jabatan perlu adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Disamping itu melalui koordinasi, berbagai masalah dan kendala administrasi serta teknis operasional dapat diidentifikasi, dan kemudian dapat dirumuskan solusinya. Kepentingan ini timbul dari kenyataan bahwa pengorganisasian suatu pekerjaan itu terdiri atas sejumlah unit kerja yang masing-masing unit mempunyai karakter, tugas dan fungsi yang berbeda; namun keseluruhan unit kerja harus terarah kepada suatu tujuan yang ditetapkan. Jadi, hakikat tujuan pengkoordinasian adalah memperjelas, memadukan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan keseluruhan bagian atau unit kerja hingga menjadi kesatuan proses kerja yang produktif, efektif dan efisien, menurut kebijakan-kebijakan yang mendasari pekerjaan tersebut.

Analisis jabatan pada tingkat kabupaten Bengkayang khususnya dilaksanakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah di Kabupaten Bengkayang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sekretariat Daerah adalah kunci dan patokan bagi tiap-tiap SKPD dalam melaksanakan kegiatan analisis jabatan, ini karena seluruh kegiatan analisis jabatan terpusat dan terkoordinasi oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang berperan sebagai *Leading Sector* yang dapat dikatakan sebagai pusat koordinasi, verifikasi, validasi dan fasilitasi dalam proses penyusunan analisis jabatan seluruh SKPD. Dalam hal ini Asisten Administrasi dan Umum Sekretariat Daerah berperan sebagai koordinator sedangkan Kabag Organisasi, Kasubbag Pengembangan Kinerja beserta unsur staf lainnya sebagai orang yang dikoordinir untuk melaksanakan proses penyusunan analisis jabatan SKPD.

Koordinasi yang terjadi dalam penyusunan analisis jabatan dirasakan kurang optimal. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman dan keterbatasan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada. Komunikasi antar staf pun dirasakan

sangat kurang, hal ini dilihat dari kesibukan masing-masing untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Jarangnya aktivitas untuk bertukar pikiran menjadi penghambat koordinasi yang efektif, dikarenakan tata ruang staf yang ada belum mengikuti tata ruang yang seharusnya. Hal ini membuat staf yang lain sedikit mengalami kendala dalam hal berkomunikasi karena ruang staf yang ada terpisah. Harus adanya koordinasi yang baik antar tim pelaksana kegiatan Analisis Jabatan untuk memecahkan bagaimana solusi yang harus dilakukan dalam peningkatan pengetahuan seorang analisis jabatan.

Selama ini, analisis jabatan bagian Organisasi masih dibantu oleh staf subbagian yang lain, mengingat Analisis jabatan yang harus diverifikasi memuat  $\pm 4000$  jabatan. Lama waktu penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah sekitar 4 bulan dimulai dari Juli 2015- November 2015. Namun dikarenakan belum selesai tepat waktu, analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang baru dapat rampung diawal bulan Desember 2015.

Penyelesaian analisis jabatan pun dirasakan kurang efektif dan

efisien, dikarenakan seluruh staf organisasi mengerjakan dalam waktu yang terbatas sehingga diperlukan jam tambahan (lembur) selama sebulan terakhir untuk menyelesaikan analisis jabatan. Mengenai hal tersebut, koordinasi yang efektif dan efisien sangat diperlukan. Koordinasi yang dinamis perlu dilakukan antara Asisten Administrasi dan Umum, Kepala Bagian dengan Kepala Subbagian Pengembangan Kinerja serta para staf yang berada di bawah naungan Kasubbag Pengembangan Kinerja. Kedepannya diharapkan pelaksanaan analisis jabatan dapat berjalan efektif, efisien dan tepat waktu.

## 2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah “Bagaimana koordinasi internal dalam penyusunan analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang?”.

## 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis koordinasi internal dalam penyusunan

analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

## 4. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan suatu koordinasi internal dalam sebuah organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dalam sebuah sistem koordinasi secara internal dalam melaksanakan tugas penyusunan analisis jabatan.
- b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pelaksanaan koordinasi internal dalam penyusunan analisis jabatan agar dapat terselesaikan tepat waktu.
- c. Dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## B. TEORI DAN METODOLOGI

### 1. Teori

#### a. Koordinasi

Menurut Dann Sugandha (1988) secara teoritis dapat disebutkan beberapa jenis koordinasi sesuai dengan lingkup dan arah jalurnya, yaitu :

A. Menurut lingkungannya, terdapat :

1. Koordinasi intern, yaitu koordinasi antar pejabat atau antar unit di dalam suatu organisasi
2. Koordinasi ekstern, yaitu koordinasi antar pejabat dari berbagai organisasi atau antar organisasi.

B. Menurut arahnya, terdapat :

1. Koordinasi vertikal, yaitu koordinasi antara pejabat-pejabat dan unit-unit tingkat bawah oleh pejabat di atasnya langsung, juga cabang-cabang suatu organisasi oleh organisasi induknya.
2. Koordinasi horizontal, yaitu koordinasi antar pejabat atau antar unit yang mempunyai tingkat hierarki yang sama dalam suatu organisasi yang sederajat atau antar organisasi yang setingkat.
3. Koordinasi diagonal, yaitu koordinasi antar pejabat, antar

unit, atau antar organisasi yang didasarkan atas kesamaan fungsi, atau karena koordinatornya mempunyai fungsi tertentu.

4. Koordinasi fungsional, yaitu koordinasi antar pejabat, antar unit atau antar organisasi yang didasarkan atas kesamaan fungsi, atau karena koordinatornya mempunyai fungsi tertentu.

Teori yang penulis ambil di dalam penelitian ini adalah Koordinasi Internal yang meliputi : Koordinasi Vertikal, Koordinasi Horizontal dan Koordinasi Fungsional yang dianggap oleh peneliti sesuai dengan permasalahan penelitian.

#### b. Analisis Jabatan

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan, pengertian “analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan”.

### 2. Metode Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yakni Koordinasi dalam Penyusunan Analisis Jabatan Di Sekretariat

Daerah Kabupaten Bengkayang, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik analisis kualitatif digunakan dengan maksud untuk memahami lebih mendalam mengenai Koordinasi Internal dalam Penyusunan Analisis Jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang yang dirasakan perlu diteliti.

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kegiatan koordinasi internal dalam penyusunan analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan uraian tersebut, koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penyusunan analisis jabatan. Sehingga diharapkan kedepannya dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana koordinasi internal vertikal yang dilakukan dalam penyusunan analisis jabatan, bagaimana koordinasi internal horizontal yang dilakukan dalam penyusunan analisis jabatan, dan

bagaimana koordinasi internal fungsional yang dilakukan dalam penyusunan analisis jabatan. Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti ini digunakan untuk menjawab bagaimana proses pelaksanaan koordinasi internal dalam penyusunan analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Penulis menggunakan teori dari Dann Suganda (1988) mengenai Koordinasi Internal yang meliputi 3 sub yaitu Koordinasi Vertikal, Koordinasi Horizontal dan Koordinasi Fungsional.

Untuk lebih memahami, Koordinasi Internal merupakan Koordinasi antar pejabat atau antar unit di dalam suatu organisasi. Kemudian akan penulis jelas mengenai sub Koordinasi Internal yang meliputi Koordinasi Vertikal, Koordinasi Horizontal dan Koordinasi Fungsional.

#### **1) Koordinasi Vertikal**

Koordinasi vertikal merupakan koordinasi antara pejabat-pejabat dan unit-unit tingkat bawah oleh pejabat di atasnya langsung, juga cabang-cabang suatu organisasi oleh organisasi induknya. Koordinasi vertikal biasanya koordinasi yang terjalin antara atasan dengan bawahannya. Dalam hal penyusunan analisis jabatan, koordinasi ini terjalin

mulai dari Asisten III, Kabag Organisasi, Kasubbag Pengembangan Kinerja, serta kepada seluruh anggota Tim Penyusun Analisis Jabatan yang telah ditetapkan sesuai dengan Surat Keputusan Bupati.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa koordinasi internal secara vertikal dalam penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang belum dikatakan berjalan baik dan efektif. Pendapat narasumber pun berbeda-beda mengenai pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan analisis jabatan. Ada yang mengatakan sudah sangat baik namun ada pula yang mengatakan belum baik. Hambatan terkait penyusunan analisis jabatan ini pun dilihat dari kurangnya tenaga analis jabatan dan keterlambatan penyampaian data dari SKPD. Kurangnya tenaga analis jabatan dilihat dari pernyataan Kasubbag Pengembangan Kinerja mengenai tenaga analis jabatan yang memahami analisis jabatan hanya satu (1) orang saja. Sedangkan jabatan-jabatan yang harus dikerjakan sangat banyak. Keterlambatan data dari SKPD pun berdampak pada penyelesaian penyusunan analisis jabatan itu sendiri. Walaupun Tim Penyusun

Analisis Jabatan sudah bekerja semaksimal mungkin dan secepat mungkin, bila data dari SKPD terlambat dan belum lengkap tetap saja penyusunan analisis jabatan ini tidak akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## 2) Koordinasi Horizontal

Koordinasi Horizontal merupakan koordinasi antar pejabat atau antar unit yang mempunyai tingkat hierarki yang sama dalam suatu organisasi yang sederajat atau antar organisasi yang setingkat. Koordinasi horizontal dapat dilihat dari pelaksanaan koordinasi antar Kasubbag di Bagian Organisasi. Diantaranya adalah Kasubbag Pengembangan Kinerja, Kasubbag Tatalaksana dan Kasubbag Kelembagaan. Didalam Tim Penyusun Analisis Jabatan, ketiga Kasubbag ini masuk kedalam keanggotaan tim dan sama-sama memiliki peran penting. Namun yang membedakannya, Kasubbag Pengembangan Kinerja berperan sebagai sekretaris sedangkan Kasubbag Tatalaksana dan Kasubbag Kelembagaan berperan sebagai anggota saja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dapat

disimpulkan koordinasi internal secara horizontal dapat dikatakan sudah cukup baik. Para kasubbag saling bekerjasama satu dengan yang lain. Walaupun mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, namun di dalam penyusunan analisis jabatan ini mereka tetap bekerja sesuai dengan arahan dari atasannya. Walaupun dalam berkoordinasi mereka hanya sebatas komunikasi biasa untuk menanyakan hal-hal terkait analisis jabatan tersebut. Kemudian, disimpulkan kembali bahwa di dalam penyusunan analisis jabatan tidak terlepas dari hambatan maupun kendala-kendala seperti keterlambatan data dari SKPD.

### 3) Koordinasi Fungsional

Koordinasi fungsional merupakan koordinasi antar pejabat, antar unit atau antar organisasi yang didasarkan atas kesamaan fungsi, atau karena koordinatornya mempunyai fungsi tertentu. Koordinasi fungsional dapat dilihat dari pelaksanaan koordinasi diantara para staf organisasi, analis jabatan maupun anggota tim penyusun analisis jabatan.

Koordinasi dalam proses penyusunan analisis jabatan

melibatkan tidak hanya SKPD saja melainkan para staf organisasi, analis jabatan dan anggota tim penyusun analisis jabatan. Apalagi Bagian Organisasi merupakan *leading sektor* dari penyusunan analisis jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang masih belum terpenuhi. Analisis jabatan bekerja berdasarkan surat penunjukan dari Kasubbag Pengembangan Kinerja untuk melaksanakan analisis jabatan. Di dalam penyusunan analisis jabatan, mengalami kendala sama seperti yang disampaikan oleh informan-informan lain yaitu keterlambatan data dari SKPD. Hal ini dikarenakan SDM di SKPD tingkat pemahamannya terhadap analisis jabatan masih kurang, kemudian masih menganggap remeh dan menganggap analisis jabatan belum penting. Padahal analisis jabatan sangat penting dan sangat diperlukan apalagi dalam merekrut pegawai baru. Dan juga analisis jabatan berguna agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Koordinasi fungsional dapat dikatakan masih belum baik. Karena,

rapat sangat berperan penting dalam hubungan berkoordinasi. Komunikasi biasa sebenarnya sudah merupakan suatu koordinasi, namun dianggap masih kurang efektif karena koordinasi ini hanya melibatkan beberapa orang saja. Berbeda bila dalam rapat, koordinasinya mencakup semua. Di dalam rapat juga akan lebih mudah menyampaikan kendala-kendala apa saja yang terkait penyusunan analisis jabatan ini.

Dan juga, dalam hal pelimpahan beban kerja kurang efektif. Harusnya para staf dan anggota saling bantu membantu, jangan hanya terpaku pada satu pekerjaan saja. Serta tata ruang kerja yang disampaikan oleh analis jabatan kurang mendukung untuk melakukan komunikasi. Dikarenakan, ruang staf organisasi dengan analis jabatan yang terpisah.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi dan analisis data yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Dann Suganda (1988), mengemukakan Koordinasi Internal dalam Penyusunan Analisis Jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Dari hasil penelitian serta

uraian pembahasan pada BAB sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Koordinasi dalam penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, koordinasi internal secara vertikal dapat dikatakan masih belum baik dan efektif. Pada koordinasi internal secara vertikal, menjelaskan bagaimana koordinasi antara Asisten III, Kepala Bagian Organisasi dan Kasubbag Pengembangan Kinerja di dalam penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Dikatakan belum baik karena pendapat yang berbeda-beda dari para narasumber. Asisten III berpendapat bahwa koordinasi yang dilakukan tim pelaksana masih kurang aktif dalam menyampaikan kepada SKPD dan juga pelaksanaan rapat hanya diawal saja. Hal berbeda disampaikan oleh Kepala Bagian Organisasi dimana beliau mengatakan bahwa pelaksanaan koordinasi sudah baik dan kinerja dari tim sudah sangat cepat. Sedangkan Kasubbag Pengembangan Kinerja sependapat dengan Asisten III bahwa

koordinasi masih belum baik karena pengadaan rapat hanya sekali saja. Dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber didapatkan bahwa narasumber masih sangat kurang dalam berkoordinasi.

- 2) Koordinasi dalam penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, koordinasi internal secara horizontal dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari kerjasama antara Kasubbag Pengembangan Kinerja, Kasubbag Tatalaksana dan Kasubbag Kelembagaan di dalam penyusunan analisis jabatan. Saling membantu satu sama lain dan saling berkomunikasi mengenai hal-hal terkait analisis jabatan. Walaupun memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun tidak mengabaikan tugas yang diberikan sesuai arahan dari atasan.
- 3) Koordinasi dalam penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, koordinasi internal secara fungsional dapat dikatakan masih belum baik. Dikatakan demikian karena beban kerja terlalu banyak dilimpahkan kepada analis jabatan.

Analisis jabatan disini hanya berjumlah satu orang dan bertugas sesuai dengan surat penunjukan dari Kasubbag Pengembangan Kinerja. Pemahaman kerja para staf atau anggota tim yang lain juga masih kurang. Masih bingung dengan apa pekerjaan yang harus dilakukannya. Dan bila bekerja hanya fokus pada satu pekerjaan saja.

- 4) Di dalam koordinasi penyusunan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, peneliti menemukan fakta bahwa ketersediaan analisis jabatan masih belum terpenuhi. Untuk pengembangan keterampilan analisis jabatan juga susah dikarenakan keterbatasan anggaran. Kemudian ada faktor-faktor lain yang menghambat penyusunan analisis jabatan seperti, keterlambatan data dari SKPD, tidak lengkapnya data dari SKPD, sumber daya manusia SKPD masih kurang tingkat pemahamannya, cenderung menganggap analisis jabatan belum penting serta pada tata ruang kerja yang terpisah menyulitkan anggota tim untuk melakukan koordinasi dengan analis jabatan. Keterlambatan data dari SKPD pun berdampak pada

penyelesaian penyusunan analisis jabatan itu sendiri. Walaupun Tim Penyusun Analisis Jabatan sudah bekerja semaksimal mungkin dan secepat mungkin, bila data dari SKPD terlambat dan belum lengkap tetap saja penyusunan analisis jabatan ini tidak akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang disampaikan peneliti, ada beberapa masukan atau saran kepada pihak Bagian Organisasi Kabupaten Bengkayang agar dapat mencapai koordinasi yang efektif dalam Penyusunan Analisis Jabatan. Berikut adalah saran-saran yang disampaikan:

1) Pada tahap koordinasi vertikal, sebaiknya para tim inti yang terkait harus lebih sering berkomunikasi. Bukan hanya sekedar komunikasi biasa saja melainkan harus mengadakan rapat. Bila perlu mengadakan rapat khusus dengan seluruh anggota tim sambil memberikan pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan penyusunan analisis jabatan.

Pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan analisis jabatan harus saling mendukung dan bekerjasama satu dengan yang lainnya.

2) Pada tahap koordinasi horizontal, sebaiknya para kasubbag bagian organisasi lebih meningkatkan lagi komunikasi antar sesamanya. Lebih sering *sharing* atau bertukar pendapat dan tidak sungkan untuk bertanya kepada yang lebih memahami mengenai analisis jabatan. Hal ini diharapkan akan menjadi contoh untuk anggota penyusun analisis jabatan yang lain. Serta menunjukkan bahwa walaupun memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda namun tidak melalaikan tugas yang diberikan sesuai dengan arahan atasan. Diharapkan juga kendala-kendala baik di dalam lingkungan kantor maupun di luar kantor dapat terselesaikan jika setiap individu saling berkomunikasi dan berkoordinasi satu dengan yang lainnya.

3) Pada tahap koordinasi fungsional, sebaiknya beban kerja jangan terlalu banyak dilimpahkan kepada analis jabatan saja, apalagi mengingat analis jabatan yang tersedia hanya satu orang. Untuk

staf yang lain jangan terlalu fokus hanya pada satu pekerjaan saja. Saling membantu merupakan kunci kesuksesan dalam pelaksanaan pekerjaan yang optimal. Cobalah belajar dan memahami cara kerja untuk menganalisis jabatan. Rapat antar sesama anggota pun seharusnya harus lebih sering dilakukan. Hal ini diharapkan agar kendala-kendala dalam penyusunan analisis jabatan dapat diselesaikan secara bersama. Menjalani komunikasi yang baik juga sangat diperlukan dalam melakukan setiap pekerjaan.

- 4) Banyaknya hambatan di dalam penyusunan analisis jabatan harus segera diselesaikan. Dalam hal ketersediaan analisis jabatan harusnya pemerintah segera menyelesaikan masalah ini. Tidak hanya cukup melalui bimbingan teknis maupun diklat saja, diharapkan pemerintah daerah mengadakan program khusus untuk melatih pegawai-pegawai supaya lebih memahami tentang analisis jabatan. Kemudian untuk keterlambatan data dan kekurangan data dari SKPD, sebaiknya anggota tim penyusun analisis jabatan dapat lebih merangkul SKPD yang ada.

Bekerja sama dengan pemerintah daerah memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai pentingnya analisis jabatan. Apalagi analisis jabatan berguna sebagai syarat untuk rekrutmen pegawai baru. Dan juga sebaiknya tata ruang kerja dapat dibenahi, lebih baik lagi bila ruang analisis jabatan dengan staf atau anggota jangan dipisahkan. Hal ini untuk memudahkan anggota yang lain untuk lebih aktif bertanya sehingga komunikasi dan koordinasi yang baik akan terjalin.

## **F. KETERBATASAN PENELITIAN**

Selama melakukan penelitian mengenai Koordinasi dalam Penyusunan Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang khususnya Bagian Organisasi, tentu ada beberapa kendala yang dirasakan peneliti sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan penelitian. Adapun keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

- 1) Keterbatasan peneliti dalam merangkai kalimat yang baik dan menggunakan Bahasa Indonesia

yang benar agar mudah dipahami oleh pembaca sehingga untuk menuangkan pemikiran dalam bentuk tulisan cukup menyulitkan penulisan penelitian.

- 2) Peneliti masih sedikit bingung dalam memahami tentang analisis jabatan diawal penelitian sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengerti bagaimana proses analisis jabatan itu.
- 3) Informasi yang didapatkan oleh peneliti juga masih terasa kurang. Hal ini dikarenakan peneliti kesulitan menemui narasumber karena narasumber tidak berada di tempat dan ketika berada di tempat, narasumber tidak bisa ditemui karena sibuk dengan pekerjaannya.

## G. REFERENSI

### Buku:

- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko. 2003. *Pencapaian Koordinasi Efektif*. Bandung : PT. Gemilang.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV.Andi Offset.
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung : Fokusmedia. LAKIP Bengkayang. 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Radakarya.
- Moekijat. 1994. *Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Bandung : Mandar Maju.
- Moleong, J. Lexy. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)1*. Jakarta : Rineka Cipta.
- , 2011. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)2*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Satori, Prof. Dr. Djaman, M.A dan Dr.Aan Komariah, M.Pd. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabet.
- Sastrohadiwiryono, B.Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suganda, Dann. 1988. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta : Intermedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George R. 1964. *Principles of Management*.
- TIM Penyusun Pedoman Skripsi Prodi IP FISIP UNTAN. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Program Studi Ilmu Pemerintahan

Kerjasama FISIP UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Pontianak : Prodi IP.

*Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau. Pontianak : Prodi IP.*

### **Rujukan Peraturan :**

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 8 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.  
Permendagri Nomor 35 tahun 2012 tentang Analisis Jabatan

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Permendagri Nomor 35 tahun 2012 tentang Analisis Jabatan

Dokumen Biro Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri (2015)

Skripsi Samratulangi. 2013. *Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.* Makassar : Universitas Hasanuddin.

### **Skripsi:**

Skripsi A.A.Berry Febriardi. 2013. *Koordinasi Pelaksanaan Program Kartu Tanda Penduduk Elektronik di Kecamatan Putussibau Utara Kabupaten Kapuas Hulu.* Pontianak : Prodi IP.

Skripsi Elponsa Septi Paratih. 2013. *Analisis Jabatan Aparatur Pemerintah di*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
**PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124.  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Pelagia Selvina Urda  
NIM / Periode Lulus : E42012057 / 2016  
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : [pelagia\\_selvina@yahoo.com](mailto:pelagia_selvina@yahoo.com) / 089651997612

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KOORDINASI DALAM PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN BENGKAYANG**

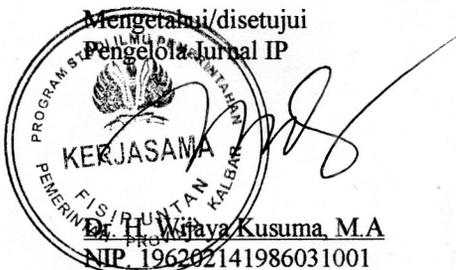
Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 24 Oktober 2016

  
(Pelagia Selvina Urda)