

# RANCANG BANGUN SISTEM ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG

Kenstano Alsanogiar<sup>1</sup>, Heru Lestiawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Informatika-S1, Fakultas Ilmu Komputer,  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
Jalan Nakula I No.5-11 Semarang. Telp.(024)3517261  
E-mail : 111201106488@mhs.dinus.ac.id<sup>1</sup>, hlestiawan@gmail.com<sup>2</sup>

---

## **Abstrak**

*Perkembangan teknologi yang begitu pesat khususnya dalam bidang elektronika dan teknologi informasi telah memberi berbagai kemudahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. Hal tersebut tercermin oleh beberapa aparatur yang kurang sesuai antara keterampilan dan keahlian yang dimiliki dengan beban kerja, dan masih adanya pengangkatan dalam jabatan yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan, baik dari segi tingkat pendidikan, kepangkatan, skill maupun pengalaman. Penerapan analisis jabatan ditinjau dari uraian pekerjaan nampaknya juga mengalami hal yang sama yaitu belum semua aparatur dalam penempatannya sesuai yang diharapkan. Kurang optimalnya dalam penerapan analisis jabatan ternyata membawa konsekuensi terhadap kinerja aparatur. Hasil penelitian ini menghasilkan informasi jabatan dan beban kerja setiap jabatan, sehingga membantu Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam rekrutmen pegawai. Aplikasi pada penelitian ini diimplementasikan dengan menggunakan bahasa pemrograman Borland Delphi 7.0 dan database MySQL.*

**Kata Kunci:** Informasi, Analisis, Jabatan, Organisasi, Kinerja

## **Abstract**

*Rapid technological developments, especially in the field of electronics and information technology has provided various facilities in various aspects of human life. Job analysis has a very important role in the management of human resources is to improve organizational performance in terms of productivity, service and quality to achieve the main goals of the organization. This was reflected by some officials who are less fit between the skills and expertise of the workload, and the persistence of the appointment in positions that meet the specified qualifications, both in terms of level of education, rank, skill and experience. Implementation of job analysis in terms of job description seems also experienced the same thing that not all personnel in the placement as expected. Less than optimal in the implementation of job analysis turned out to have consequences on the performance of the apparatus. Results of this study generates information office and the workload of each office, thus helping the Regional Employment Board of Semarang in employee recruitment. Application of this research is implemented by using Borland Delphi 7.0 programming language and MySQL database.*

**Keywords:** Information, Job, Analysis, Organisation, Performance

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pemerintah adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun demikian, profesionalisme Pegawai Negeri Sipil selaku penyelenggara masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi Pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan Pegawai yang belum proporsional. Demikian pula, pendistribusian Pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kinerja organisasi. Menumpuknya pegawai disatu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai diunit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Disisi lain pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi kurang efisien dan efektif.

Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhi tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber

daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolok ukur bagi Pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatan, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, dan penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Kemajuan teknologi informasi penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi berbasis elektronik. Keuntungan dengan menggunakan aplikasi antara lain lebih cepat, akurat, tepat, murah, dan efisien. Selain itu dengan Aplikasi Sistem Informasi Analisis Jabatan dan Beban Kerja dapat membantu pemerintah dalam pembangunan di daerah, terutama bagi penyedia data dan informasi bagi penyusunan kebijakan perencanaan terkait dengan aparatur pelaksanaan pemerintah. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat dan menyusun dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja berbasis elektronik.

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian dalam latar belakang diatas maka dapat diambil perumusan permasalahannya adalah “Bagaimana mengembangkan sebuah Rancang Bangun Sistem Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang ?”.

### **Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya tenaga dan waktu yang ada serta menjaga dan menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas, maka penulis membatasi permasalahan pada Rancang Bangun Sistem Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang meliputi :

- a. Sistem yang dibuat adalah pengAnalisis jabatan dan beban kerja.
- b. Sistem mencatat jawaban responden (berupa kedudukan dalam struktur organisasi, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, alat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, keadaan resiko bahaya, syarat jabatan, prestasi yang diharapkan, dan butir informasi lain).
- c. Output/laporan berupa laporan Analisis jabatan dan Beban Kerja Pegawai.

### **Tujuan Tugas Akhir**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pasti terdapat tujuan yang

hendak dicapai, karena tujuan merupakan suatu pedoman atau pegangan yang akan digunakan dalam menentukan arah jalannya pekerjaan tersebut.

Adapun tujuan dari penulis adalah :

1. Membangun Rancang Bangun Sistem Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.
2. Membantu mempermudah dalam memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan secara cepat, tepat, dan akurat.

### **Manfaat Tugas Akhir**

Manfaat yang didapat dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa
  - a) Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis melalui Rancang Bangun Sistem Analisis Jabatan dan Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.
  - b) Untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan.
2. Bagi Akademik

Laporan Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai sarana pengenalan atau tambahan informasi serta referensi di perpustakaan Universitas Dian Nuswantoro Semarang mengenai

permasalahan yang terkait pada sistem tersebut.

### 3. Bagi Instansi

- a) Sebagai pertimbangan dan masukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mengenai sistem yang dapat membantu penyelesaian masalah pengelolaan

Analisis Jabatan dan Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil.

- b) Memberikan kemudahan bagi kepala bagian, Subbag Kepegawaian atau Kasi yang berhubungan dengan pengelolaan Analisis Jabatan dan Beban Kerja.

## II. LANDASAN TEORI

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.. Analisis jabatan (*job analysis*) terdiri dari dua kata, yaitu *job* dan *analysis*. *Job* memiliki arti sebagai tugas atau jabatan, kemudian *analysis* berarti menguraikan. (Perka BKN No. 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan)

Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. (Permendagri No. 12 Tahun 2008).

Aspek-aspek dalam Analisis Beban Kerja :

### 1. Norma Waktu

Waktu wajar yang benar-benar dipergunakan dalam menyelesaikan satu satuan proses kegiatan oleh pegawai yang memenuhi syarat untuk menghasilkan suatu produk.

### 2. Volume Kerja

Sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh unit organisasi atau pegawai/pejabat dalam jangka waktu tertentu.

### 3. Jam Kerja Efektif

- a. Waktu produktif/efektif yaitu yang benar-benar digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Waktu non produktif yaitu waktu kerja yang tidak digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

### Waktu Kerja Efektif (WKE)

1. Jam kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu 37,5 jam/minggu
2. Jam kerja/hari =  $37,5 \text{ jam} : 5 = 7,5 \text{ jam}$
3. Jam kerja efektif =  $70 \% \times 7,5 \text{ jam} = 5 \text{ Jam}$  15 menit dibulatkan menjadi 5 jam atau sama dengan 300 menit
4. Standar waktu kerja :  
Harian = 300 menit  
Mingguan = 5 hari X 300 menit = 1.500 menit  
Bulanan = 20 hari X 300 menit

= 6.000 menit

Tahunan = 12 bulan X 6.000 menit

= 72.000 menit = 1200 jam

Sumber : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

### **Beban Kerja**

Bobot pekerjaan yang dikaitkan pada volume kerja pegawai/unit organisasi dengan norma waktu penyelesaian pekerjaannya yang dinyatakan dalam jumlah satuan pekerjaan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Metode merupakan suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Husaini dan Purnomo, 2001: 42).

#### **Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Untuk menyusun laporan tugas akhir ini, penulis mengadakan serangkaian pendekatan untuk memperoleh data yang

### **Perhitungan Kebutuhan Pegawai**

Berdasarkan isi kerja jabatan selanjutnya dapat dihitung jumlah kebutuhan pegawai per jabatan dengan rumus :

#### **Jumlah Kebutuhan Pegawai per Jabatan**

$$= (\text{Waktu Penyelesaian} \times \text{Beban Kerja}) /$$

Sumber : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

dibutuhkan, kemudian data tersebut diolah sehingga menghasilkan informasi yang tersusun dalam sebuah laporan. Jenis data-data tersebut antara lain :

#### **1. Jenis Data**

Pada penelitian kualitatif data yang diperoleh sering digunakan untuk menghasilkan teori yang timbul dari hipotesis, seperti pada penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif bersifat *generating theory* bukan *hypothesis-testing*, sehingga teori yang dihasilkan berupa teori substantif. Maka, analisis isi pada penelitian kualitatif lebih penting daripada simbol ataupun atribut yang ada pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif memerlukan ketajaman analisis, objektivitas, sistematis,

sehingga ketepatan dalam interpretasi. Pertimbangan peneliti dalam penafsiran makna terhadap fenomena yang terjadi sangat diperlukan. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif analisis, yang berarti bahwa interpretasi terhadap isi dibuat dan disusun secara sistematis dan menyeluruh.

### **Sumber Data**

#### 1) Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam mengumpulkan data primer menggunakan interview/wawancara langsung. Data primer didapat dengan melakukan wawancara dengan informan atau narasumber yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

#### 2) Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang didapat bukan dari sumbernya. Data yang diperoleh berasal dari dokumen, buku, data statistik, laporan yang berhubungan dengan penelitian ini. Disini peneliti bertindak sebagai pemakai data yang didapat dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penulisan laporan tugas akhir ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. **Interview/wawancara**

Teknik pengumpulan data berupa tanya jawab dengan Kepala Sub Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan diantaranya prosedur Analisis jabatan, faktor-faktor yang mempengaruhi Analisis jabatan.

#### 2. **Studi Pustaka**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca berbagai macam buku, laporan dan brosur yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **Tahap-Tahap Pengembangan Sistem**

#### 1. **Tahap Perencanaan**

Merupakan tahap awal dalam pengembangan sistem, dalam pengembangan suatu sistem perlu adanya perencanaan agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

#### 2. **Analisis Sistem**

Dalam analisis sistem prosedur pengolahan informasi yang ada dibedakan secara terinci melalui proses identifikasi, adapun proses identifikasi yang dilakukan dalam proses Analisis sistem ini meliputi :

- a) Identifikasi Kebutuhan Informasi.
- b) Identifikasi Sumber Data dan Tujuan Informasi.
- c) Identifikasi Kebutuhan *Hardware* dan *Software*.

d) Identifikasi Sumber Daya Manusia (SDM).

### 3. Desain Sistem

Dalam pengembangan sistem, menganalisis sistem yang digunakan sekarang dengan Analisis kualitatif. Analisis data membahas tentang sistem pengolahan secara manual, sistem pengolahan dengan komputerisasi, struktur menu utama, *Flowchart*, *Context Diagram*, *desain file database*, *desain input*, dan *desain*

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Sistem

Pada sub bab Analisis sistem secara umum ini, pembahasan akan diidentifikasi lagi menjadi beberapa bagian yaitu :

#### Identifikasi Kebutuhan Informasi

Informasi yang diperoleh dari Aplikasi Anjab dan ABK ini adalah :

- a. Laporan Pegawai
- b. Laporan Anjab dan Abk Pegawai
- c. Laporan Rekap Anjab dan Abk Pegawai

Identifikasi data yang diperlukan

*output*.

### 4. Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem merupakan tahap meletakkan atau menerapkan sistem supaya sistem tersebut siap untuk dioperasikan.

untuk menghasilkan informasi antara lain dibutuhkan data :

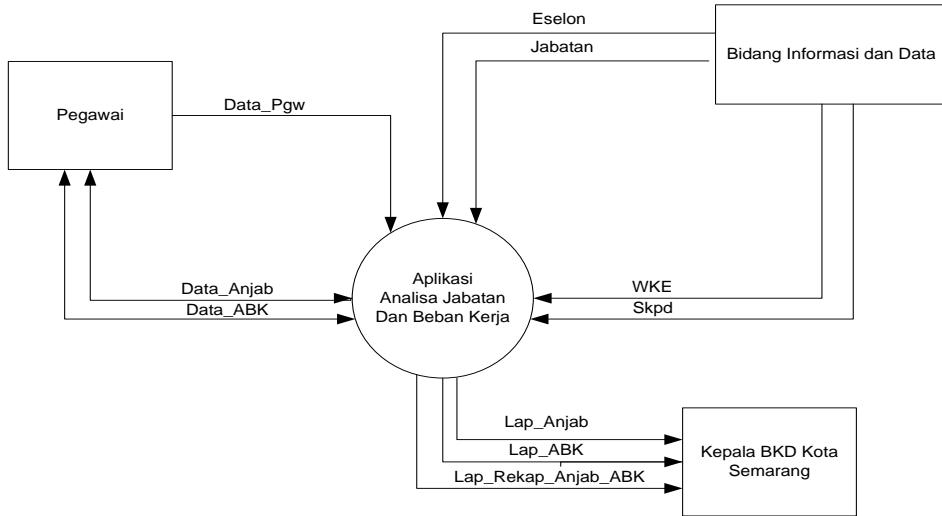
- a. Data Jabatan
- b. Data Waktu Kerja Efektif
- c. Data Satuan Kerja
- d. Data Pegawai

#### Perancangan Sistem Secara Umum

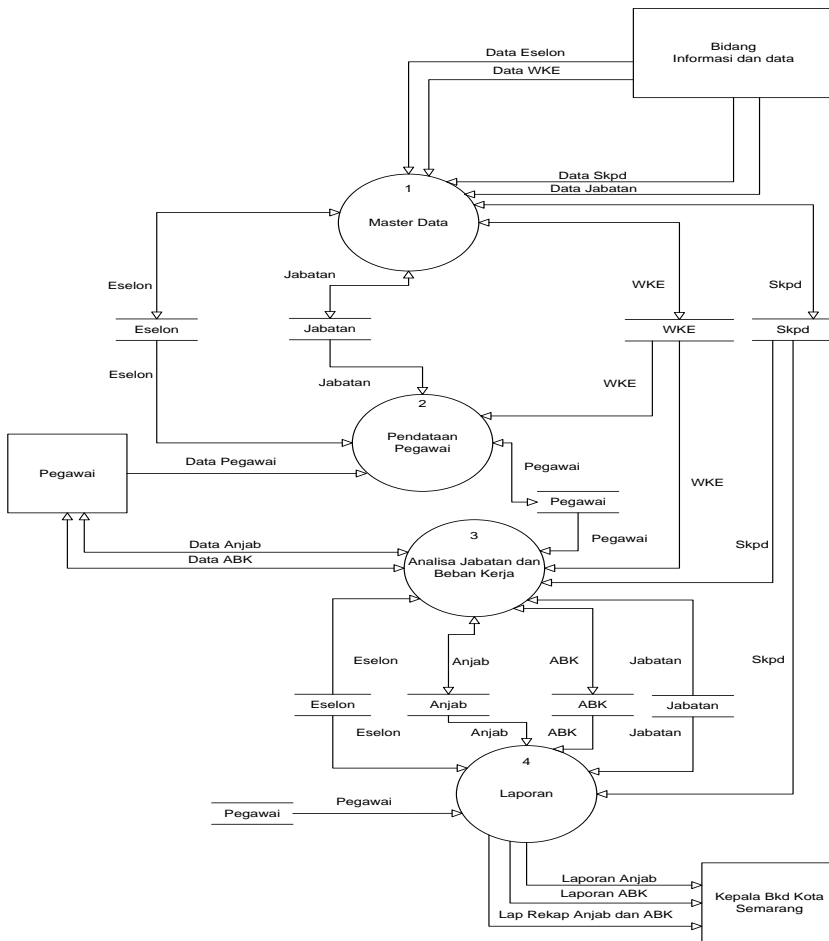
Dalam pada aplikasi Analisis Jabatan dan Beban Kerja pegawai negeri sipil di BKD Kota Semarang ini digunakan alat bantu *Data Flow Diagram* (DFD) tersebut adalah:

1. Context Diagram

Project Name : Aplikasi Anjab dan ABK  
 Project Path :  
 Chart File :  
 Chart Name : CD-Aplikasi Anjab dan ABK  
 Create On :  
 Create By : Kenstano Alsanogiar  
 Modified On :  
 Modified By : Kenstano Alsanogiar

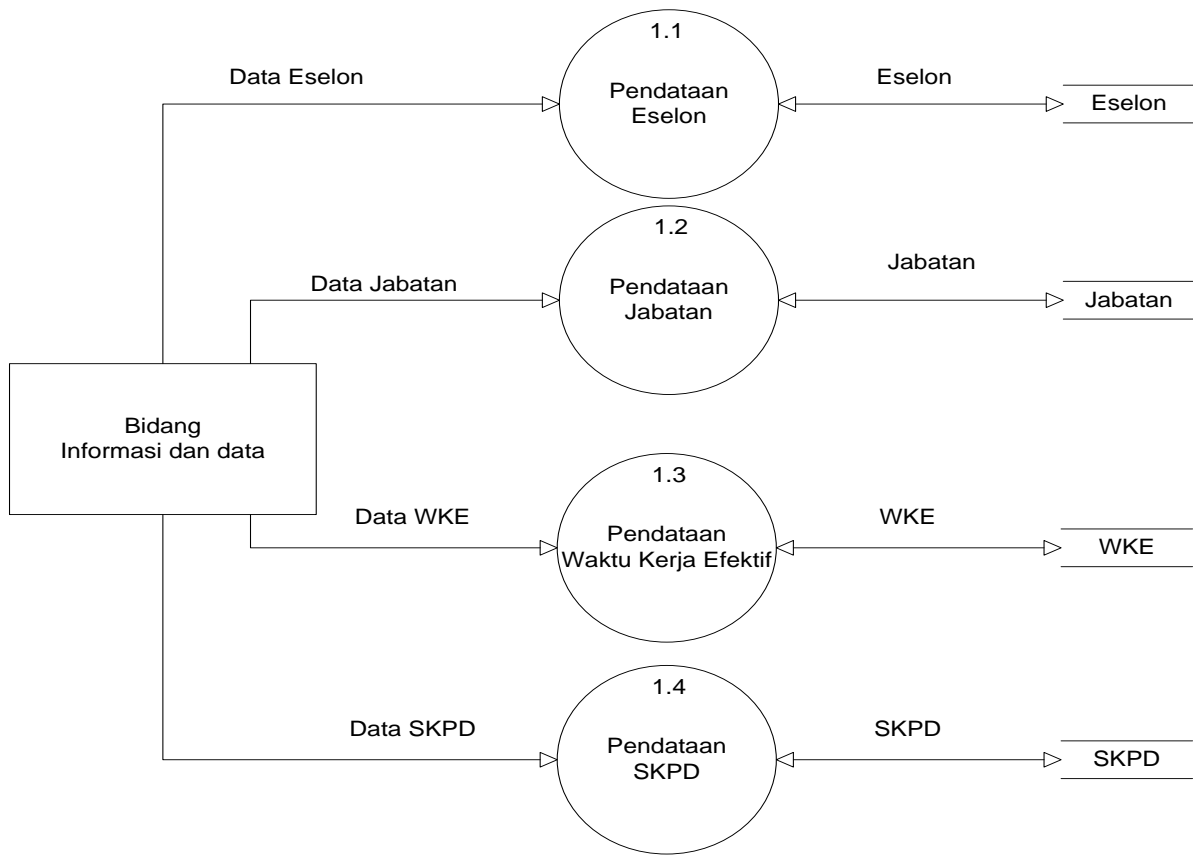


## 2. DFD Level 0

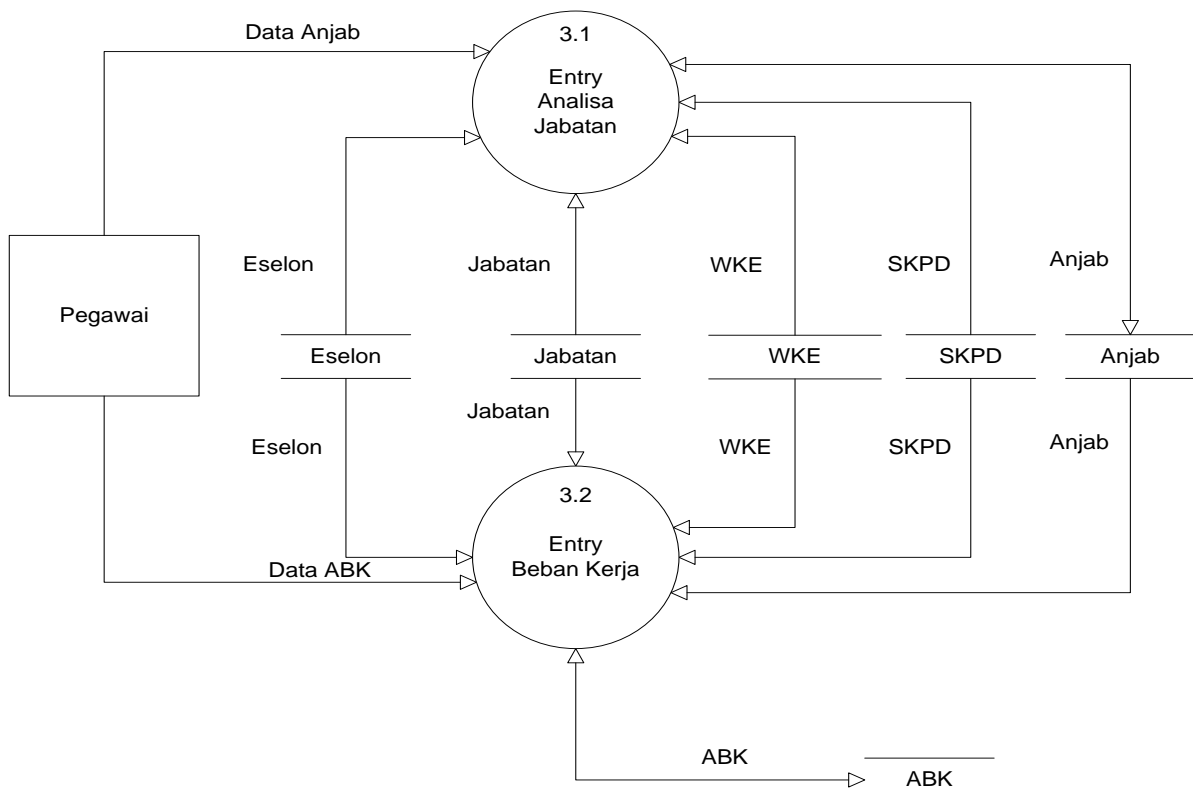




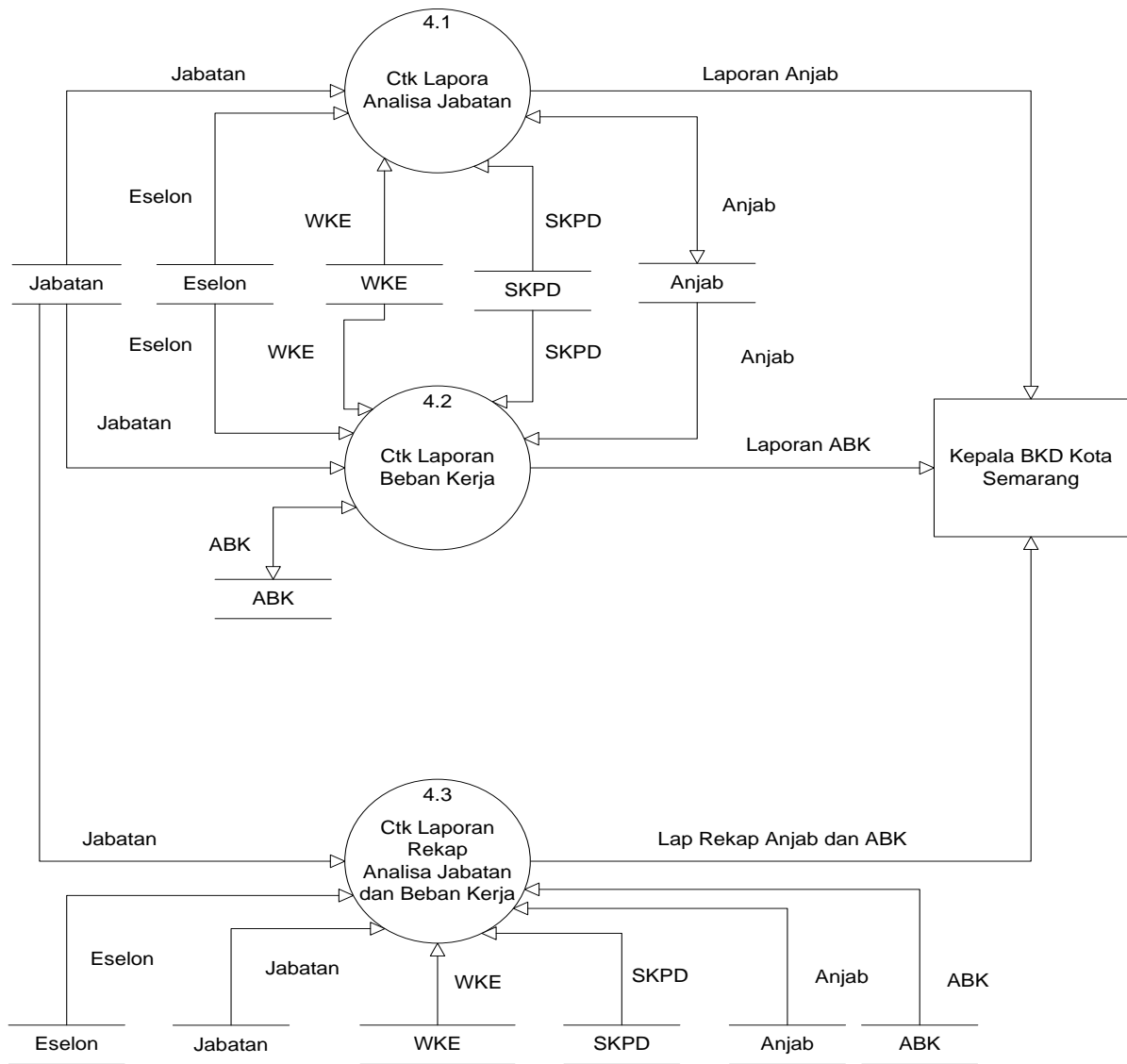
### 3. DFD Level 1 Master Data



### 4. DFD Level 1 Proses Anjab dan ABK

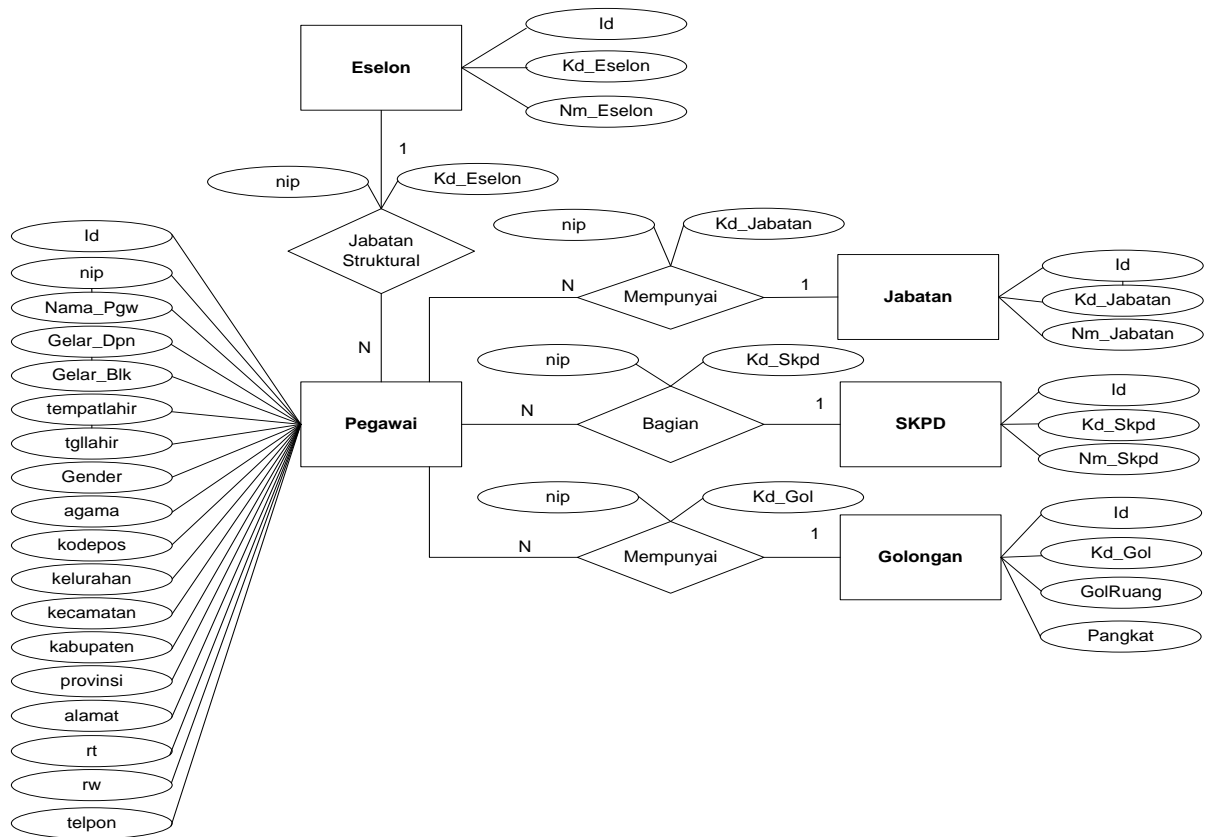


### 5. DFD Level 1 Proses Laporan

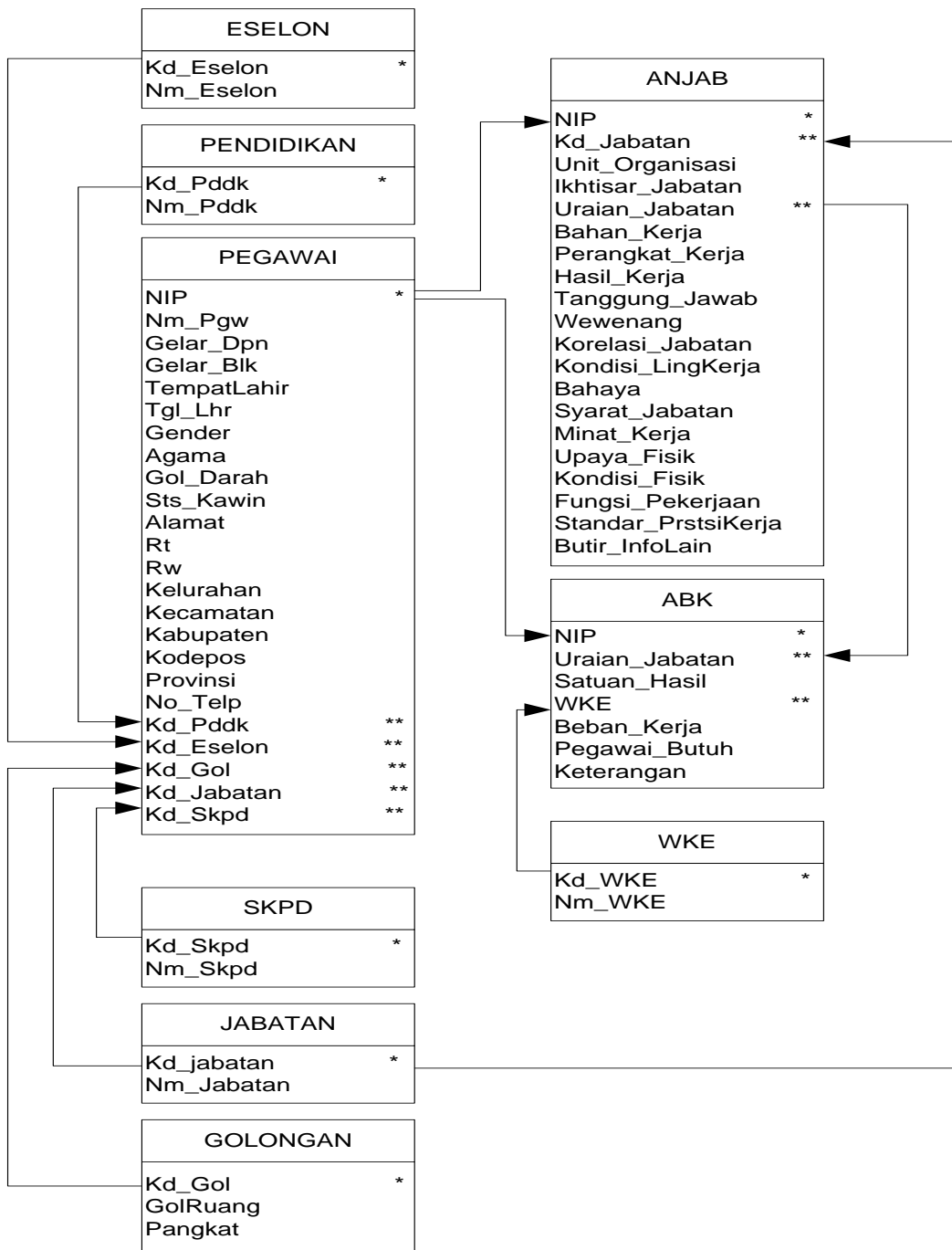


# Perancangan Database

## 1. ERD



## Relasi Tabel



# Desain Input dan Output

## 1. Form Analisa Jabatan

The screenshot shows a web-based application window titled "FORM PENDATAAN ANALISA JABATAN". The main header is "PENDATAAN ANALISA JABATAN". Below the header, there are search fields for "Pencarian : +Kolom" and "+Kata Kunci". The form contains several input fields: "1. Periode" (value: //), "2. NIP" (value: //), "3. Nama Lengkap", "4. Gelar [Depan - Belakang]", "5. Jabatan", and "6. SKPD". A horizontal menu bar contains 17 tabs: "1. IKHTISAR", "2. URAIAN TUGAS", "3. BAHAN KERJA", "4. PERANGKAT KERJA", "5. HASIL KERJA", "6. TANGGUNG JAWAB", "7. WEWENANG", "8. KORELASI JABATAN", "9. LINGKUNGAN KERJA", "10. RESIKO BAHAYA", and "11. SYARAT JABATAN". The "2. URAIAN TUGAS" tab is selected, and the content area is a large empty white box labeled "Ikhtisar Jabatan". At the bottom, there are navigation buttons: "Tambah", "Ubah", "Hapus", "Simpan", and "Batal". The status bar shows "Record : 1/1" and "Status :".

## 2. Form Beban Kerja

The screenshot shows a web-based application window titled "FORM DATA BEBAN KERJA". The main header is "ENTRY HEADER BEBAN KERJA". Below the header, there are search fields for "Pencarian : Kolom" and "+Kata Kunci". The form contains several input fields: "Periode" (value: //), "NIP" (value: //), "Nama Lengkap", "Gelar [Depan - Belakang]", "Jabatan", and "SKPD". A horizontal menu bar contains 7 tabs: "1. URAIAN TUGAS", "2. SATUAN HASIL", "3. WAKTU PENYELESAIAN", "4. WKE", "5. BEBAN KERJA", "6. KEBUTUHAN PEGAWAI", and "7. KETERANGAN". The "1. URAIAN TUGAS" tab is selected, and the content area is a large empty white box. Below the content area, there are input fields for "Uraian Tugas", "Satuan Hasil", "Waktu Penyelesaian" (value: < Menit >), "Waktu Kerja Efektif" (value: < Menit >), "Beban Kerja", "Kebutuhan Pegawai", and "Keterangan". A "Total Kebutuhan Pegawai" field is also present with a "< Dibulatkan >" label. At the bottom, there are navigation buttons: "Tambah", "Ubah", "Hapus", "Simpan", "Batal", and "Cetak". The status bar shows "Record : 1/1" and "Status :".

### 3. Form Laporan



#### LAPORAN IKHTISAR JABATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG Periode : 31/12/2014

<b>NIP</b>	: 198203072000121001
<b>NAMA</b>	: ADHI PUTRA WICAKSONO
<b>JABATAN</b>	: KASUBBID. INFORMASI DATA KEPEGAWAIANN
<b>SKPD</b>	: BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

NO.	IKHTISAR JABATAN
1	Menyusun formasi Pegawai Negeri Sipil, menyusun laporan kepegawaian, menyusun laporan absensi pegawai, mengurus kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, usulan KARIS/KARSU dan KARPEG, Ijin belajar, tugas belajar dan ijin pemakaian gelar akademik, penyusunan DUK PNS, usulan CUTI PNS, usulan pensiun PNS, membuat SKP, membuat laporan pelaksanaan tugas, dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis untuk kelancaran pengelolaan

Printed : 16/06/2015 1:08:15



#### LAPORAN URAIAN TUGAS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG Periode : 31/12/2014

<b>NIP</b>	: 198203072000121001
<b>NAMA</b>	: ADHI PUTRA WICAKSONO
<b>JABATAN</b>	: KASUBBID. INFORMASI DATA KEPEGAWAIANN
<b>SKPD</b>	: BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
<b>URAIAN TUGAS</b>	: Menelaah surat permintaan formasi dari Dinas Kesehatan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan penyusunan formasi

NO.	TAHAPAN
1	merencanakan
2	memvalidasi

Printed : 16/06/2015 1:11:57



#### LAPORAN BEBAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG Periode : 31/12/2014

<b>NIP</b>	: 198203072000121001
<b>NAMA</b>	: ADHI PUTRA WICAKSONO
<b>JABATAN</b>	: KASUBBID. INFORMASI DATA KEPEGAWAIANN
<b>SKPD</b>	: BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
<b>IKHTISAR JABATAN</b>	: Menyusun formasi Pegawai Negeri Sipil, menyusun laporan kepegawaian, menyusun laporan absensi pegawai, mengurus kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, usulan KARIS/KARSU dan KARPEG, Ijin belajar, tugas belajar dan ijin pemakaian gelar akademik, penyusunan DUK PNS, usulan CUTI PNS, usulan pensiun PNS, membuat SKP, membuat laporan pelaksanaan tugas, dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang diberikan oleh

NO.	URAIAN TUGAS	SATUAN HASIL	WAKTU PENYELESAIAN ( MENIT )	WKE ( MENIT )	BEBAN KERJA	PEGAWAI YANG DIBUTUHKAN	KETERANGAN
1	Menelaah surat permintaan formasi dari Dinas Kesehatan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan penyusunan formasi	y	300	6000	3	0,15	y
2	Melaksanakan kegiatan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk pedoman pelaksanaan tugas.	t	550	6000	3	0,275	t
<b>JUMLAH :</b>						<b>0,43</b>	

Printed : 16/06/2015 1:13:54

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan Analisis yang dilakukan terhadap aplikasi Analisis jabatan dan beban kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawain Daerah Kota Semarang pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Memberikan kemudahan informasi secara cepat, tepat dan akurat yang meliputi pemasukan, penyimpanan, pencarian data-data tertentu jika suatu waktu dibutuhkan sebagai bahan Analisis bagi pihak yang bersangkutan.
2. Dapat mengurangi tingkat kesalahan pemahaman informasi Analisis jabatan dan beban kerja pegawai negeri sipil berlangsung di Badan Kepegawain Daerah Kota Semarang.
3. Memudahkan dalam pembuatan informasi yang dibutuhkan diantaranya laporan Analisis jabatan dan beban kerja pegawai secara cepat.

### Saran

Dengan melihat hasil dari kesimpulan diatas, adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari aplikasi Analisis jabatan dan beban kerja pegawai negeri sipil Pada Badan Kepegawain Daerah Kota Semarang masih dapat dikembangkan batasan-batasan masalah pegawai selain dengan bagian kepegawaian, yang berhubungan dengan pengukuran beban kerja pegawai.
2. Para pengelola Sistem Informasi harus selalu menjaga kesinambungan akan prosedur kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Saebani. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV Pustaka Setia
- Effendi, Taufiq. 2008. *Permasalahan dan Peningkatan Kinerja SDM Aparatur Negara Menghadapi Persaingan Global*. Undip: Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: CV. ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu*, Edisi 2. Yogyakarta: Gava Media

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-7. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9. CV Mandar Maju: Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-3. CV Pustaka Setia: Bandung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. BP. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sirait, Justine T. 2007. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Cetakan Ke-2. PT. Grasindo: Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2. CAPS: Yogyakarta
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi No. 33 tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan
- Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Ahson, Syed A & Mohammad Ilyas. 2008. *RFID Handbook: Applications, Technology, Security, and Privacy*. Taylor & Francis Group.
- Fatansyah Ir, *Basis Data, Informatika Bandung*, 2002
- Janner Simarmata. 2009. *Perancangan Basis Data*. Andi. Yogyakarta.
- Jogiyanto, HM, 2005, Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, Andi, Yogyakarta.
- Raymond McLeod Jr., *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Ketujuh. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 2001
- Roger S. Pressman, 2002. *Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktisi (BukuSatu)*, ANDI Yogyakarta.