

Analisis Penerapan Prinsip *Good Governance* Pada Perencanaan Kebutuhan Asn Melalui Sistem Informasi Jabatan (INFOJOB) Di Lingkungan Badan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidoarjo

Milda Amalia¹, Vidya Imanuari Pertiwi²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
E-mail: mildaams28@gmail.com ¹, vidya.imanuari.adneg@upnjatim.ac.id ²

Article History:

Received: 09 Maret 2026

Revised: 16 Maret 2026

Accepted: 29 Maret 2026

Keywords: *Good Governance, Perencanaan Kebutuhan ASN, Sistem Informasi Jabatan.*

Abstract: *Perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah komponen penting dalam memastikan bahwa pemerintahan berjalan dengan baik dan menerapkan prinsip good governance. Untuk membantu proses tersebut, pemerintah membuat Sistem Informasi Jabatan untuk menyediakan informasi jabatan secara sistematis. Dalam penelitian ini, bisa dilihat bagaimana prinsip good governance diterapkan dalam perencanaan kebutuhan ASN melalui Sistem Informasi Jabatan (Infojob) di lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan data sekunder seperti dokumen kepegawaian, data jabatan, Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), dan jumlah data ASN yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Dominasi jabatan fungsional dalam struktur ASN, perencanaan pegawai ditujukan untuk mendukung pelaksanaan fungsi teknis dan pelayanan publik. Sehingga penggunaan Infojob berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan tata kelola kepegawaian yang efektif di pemerintah daerah.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah bagian penting dari penerapan tata kelola yang baik. Perangkat daerah harus merencanakan kebutuhan ASN dengan benar agar mereka dapat melakukan tugas dan fungsi mereka dengan baik. Menurut Hasibuan (2019), tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk “Meramaikan dan mengatur kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dari jumlah, kualitas, maupun penempatannya”. Namun, dalam banyak kasus, penyusunan kebutuhan ASN masih menghadapi masalah seperti ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah pegawai yang tidak optimal, dan kekurangan data jabatan untuk membuat keputusan yang akurat.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) meluncurkan sistem Informasi Jabatan (Infojob) untuk meningkatkan kondisi tersebut. Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020, tujuan dari sistem infojob adalah untuk “Menyediakan data jabatan yang akurat, mutakhir, dan terstandar sebagai dasar perencanaan kebutuhan ASN secara Nasional” (KemenPANRB, 2020). Sebagai alat digitalisasi birokrasi, infojob meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah dan mendukung transparansi proses perencanaan kepegawaian.

Infojob telah digunakan untuk menyusun kebutuhan pegawai di Kabupaten Sidoarjo,

termasuk di Lingkungan Badan. Seluruh data jabatan, uraian tugas, dan beban kerja dihimpun secara sistematis, sehingga implementasi sistem ini dapat meningkatkan kualitas perencanaan ASN. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada prinsip *good governance* yang melandasinya. Lembaga Administrasi Negara (2010) menyatakan bahwa keberhasilan tata kelola ditentukan oleh praktik birokrasi yang transparan, akuntabel, responsif, dan efektif ((LAN), 2019).

Sistem Informasi Jabatan (Infojab) yang digunakan oleh Badan Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2025 mengorganisasikan data kepegawaian dan jabatan berdasarkan jenis jabatan, seperti jabatan struktural, fungsional umum, dan fungsional tertentu. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan hasil integrasi pengelolaan data jabatan. Ini menunjukkan bagaimana ASN didistribusikan dan distrukturkan di bawah Badan Kabupaten Sidoarjo, dan menunjukkan bahwa jabatan fungsional mendukung sebagian besar tugas dan fungsi organisasi, sesuai dengan karakteristik masing-masing perangkat daerah.

Dalam pemerintahan modern, penggunaan sistem informasi seperti infojab disebut sebagai langkah teknis untuk mengelola data jabatan dan merupakan komponen penting dari rencana reformasi birokrasi. Kemampuan pemerintah saat ini untuk membuat kebijakan cepat, tepat dan berbasis bukti sangat penting. Untuk mencapai hal tersebut, perangkat daerah membutuhkan informasi jabatan yang akurat dan terkini untuk membuat perencanaan kebutuhan ASN. Tanpa data yang kuat, keputusan tentang jumlah, jenis, dan kualitas staf berpotensi tidak akurat, yang dapat menghambat penyelenggaraan pelayanan publik.

Selain itu, standar jabatan yang tidak seragam di seluruh unit kerja, klasifikasi jabatan yang berbeda, dan ketidakselarasan antara beban kerja dan jumlah pegawai yang tersedia adalah masalah lain yang sering muncul saat menyusun kebutuhan ASN. Ini menunjukkan bahwa digitalisasi infojab telah meningkatkan data jabatan dan memperkuat sistem perencanaan pegawai secara nasional. Dengan sistem terstandar, proses perencanaan kebutuhan ASN dapat dilakukan secara konsisten dan terukur, ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap perangkat daerah memiliki referensi yang sama untuk menginput dan mengelola data jabatan.

Sebaliknya, penerapan pemerintahan yang baik dalam perencanaan kebutuhan ASN memenuhi prinsip tata kelola dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Proses kepegawaian yang lebih percaya diri dan dapat diaudit akan tercipta jika ada transparansi dalam penyediaan data jabatan, akuntabilitas dalam menentukan kebutuhan pegawai, dan kepatuhan terhadap peraturan. Karena kesesuaian jumlah dan kompetensi pegawai sangat penting untuk menjalankan tugas pemerintahan secara efektif, perencanaan kebutuhan ASN yang baik akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi.

Prinsip *good governance* harus diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan kontemporer. Menurut United Nations Development Programme (UNDP), *good governance* adalah proses penyelenggaraan kekuasaan dalam pengelolaan sumber daya publik yang menekankan transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan kepastian hukum (UNDP, 1997).

Sejumlah kajian terdahulu telah menekankan penggunaan sistem informasi kepegawaian, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintah daerah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perencanaan ASN yang berbasis data adalah komponen penting dalam mendukung tata kelola kepegawaian yang efektif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Yunisa & Reviandani, 2025) tentang penerapan analisis jabatan dan analisis beban kerja di lingkungan pemerintah daerah, Anjab dan ABK memainkan peran penting dalam menentukan kebutuhan ASN secara lebih akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan data jabatan yang sistematis membantu organisasi menyesuaikan jumlah staf dengan beban kerja nyata di unit organisasi, sehingga perencanaan kebutuhan ASN

lebih mudah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utami dkk., 2020) melihat analisis beban kerja sebagai cara untuk menentukan kebutuhan pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa perhitungan beban kerja yang sistematis dapat mengurangi ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah pegawai. Hasilnya menegaskan bahwa analisis beban kerja adalah alat penting dalam perencanaan kebutuhan ASN untuk mencegah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

Selanjutnya, dalam penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah, (Slamet & Imanudin, 2025) menunjukkan bahwa perencanaan ASN yang baik harus didukung oleh data yang jelas tentang jabatan dan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya mengintegrasikan perencanaan sumber daya manusia dengan perubahan struktur organisasi agar kebutuhan ASN dapat disesuaikan dengan dinamika tugas.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem informasi kepegawaian yang integrasi, analisis jabatan, dan analisis beban kerja diperlukan untuk memenuhi kebutuhan ASN. Namun, penelitian masih terbatas tentang hubungan antara penggunaan sistem informasi jabatan dan perencanaan kebutuhan ASN di lingkungan Badan pemerintah daerah. Akibatnya, topik yang dibahas dalam jurnal ini berguna untuk melengkapi penelitian yang sudah ada.

Penelitian ini tidak hanya melihat fitur teknis dari penggunaan infojab sebagai alat digitalisasi dan data jabatan, tetapi juga melihat apakah praktik perencanaan kebutuhan ASN memenuhi prinsip-prinsip *good governance* seperti partisipasi, transparansi, akuntabilitas, responsivitas, kepastian hukum, berorientasi konsensus, keadilan dan inklusivitas, efektivitas dan efisiensi, dan visi strategis. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fungsi infojab sebagai alat yang dapat membantu pemerintah daerah menjalankan tata kelola kepegawaian yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Good Governance

Teori *Good Governance* yang dikembangkan oleh United Nations Development Programme (UNDP) digunakan dalam penelitian ini karena kerangka konseptual yang diberikan sangat menyeluruh dan sistematis, serta telah menjadi standar internasional untuk menilai kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Menurut UNDP, "*Good Governance is participatory, transparent, accountable, effective, and equitable, and it promotes the rule of law*" (UNDP, 1997). Ini adalah proses pengelolaan pemerintahan yang dilakukan secara partisipatif, transparan, akuntabel, efektif, responsif, dan berlandaskan pada penegakan hukum dan nilai-nilai keadilan. Kerangka ini memberikan dasar normatif yang kuat untuk penilaian praktik pemerintahan, terutama dalam hal fungsi manajemen dan tata kelola sumber daya di perusahaan publik. Berdasarkan kerangka tersebut UNDP merumuskan sembilan prinsip *good governance* yang menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana praktik pemerintahan berjalan secara ideal, yaitu sebagai berikut :

1. Partisipasi (*Participation*), menunjukkan betapa pentingnya bagi seluruh pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan Keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Partisipasi membantu pemerintah memahami apa yang dibutuhkan masyarakat dan membuat kebijakan lebih inklusif dan representative.
 2. Penegakan Hukum (*Rule of Law*), *good governance* membutuhkan sistem hukum yang adil, tidak diskriminatif, dan dijalankan secara konsisten. Penegakan hukum memastikan keadilan, kepastian, dan perlindungan hak masyarakat serta mencegah penyalahgunaan kewenangan dalam menjalankan pemerintahan.
 3. Transparansi (*Transparency*), adalah prinsip yang berkaitan dengan keterbukaan pemerintah dalam menyediakan informasi yang mudah diakses, relevan, dan akurat.
-

- Ini penting agar masyarakat dan pemangku kepentingan dapat mengawasi dan menilai proses pemerintahan, sekaligus mengurangi kemungkinan penyimpangan.
4. Responsivitas (*Responsiveness*), kemampuan pemerintah untuk cepat menanggapi kebutuhan, keadaan, dan aspirasi masyarakat ditunjukkan dalam dimensi ini. Pemerintah yang responsif mampu mengubah kebijakan dan pelayanan publik sesuai perkembangan kebutuhan,
 5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*), *good governance* berusaha mengimbangi kepentingan berbagai pihak dalam masyarakat dan menemukan cara terbaik untuk membuat keputusan. Pemerintah harus memiliki kemampuan untuk mencapai kesepakatan kolektif dan menjadi mediator antara berbagai perspektif.
 6. Keadilan dan Inklusivitas (*Equity and Inclusiveness*), prinsip ini menjamin bahwa setiap kelompok, terutama kelompok yang kurang terwakili atau rentan, memiliki kesempatan yang sama untuk menikmati hasil pembangunan. Pemerintahan yang tidak diskriminatif dan mengutamakan kesejahteraan umum didasarkan pada inklusi.
 7. Efisiensi dan Efektivitas (*Efficiency dan Effectiveness*), hasil yang optimal dan pemanfaatan sumber daya yang sebaik mungkin ditekankan di sini. Pengelolaan anggaran dan aset public harus efektif, tepat sasaran, dan tidak boros.
 8. Akuntabilitas (*Accountability*) berarti bahwa pengambil keputusan di pemerintahan, sektor publik, bisnis, dan masyarakat bertanggungjawab atas tindakan, kebijakan dan hasil yang mereka hasilkan. Pemerintah harus dapat diaudit, dinilai, dan dimintai pertanggungjawaban.
 9. Visi Strategis (*Strategic Vision*) menekankan bahwa pemimpin dan masyarakat harus memiliki perspektif jangka panjang tentang tata kelola, pembangunan, dan bagaimana perubahan dapat dilakukan. Visi strategis membantu kebijakan dibuat untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan memikirkan masa depan.

Perencanaan Kebutuhan ASN

Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses sistematis yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk memastikan kesediaan jumlah, jenis, dan kualifikasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, Perencanaan Kebutuhan ASN didefinisikan sebagai “menetapkan jumlah dan jenis-jenis jabatan ASN berdasarkan analisis beban kerja” (PP 11/2017, Pasal 56). Proses ini mewajibkan setiap organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja jangka pendek dan jangka Panjang dengan mempertimbangkan volume pekerjaan, struktur organisasi, dan kompetensi yang diperlukan. (P. R. Indonesia, 2017)

Perencanaan Kebutuhan ASN tidak hanya mengatur jumlah staf yang diperlukan, tetapi juga melakukan evaluasi pegawai, termasuk distribusi, kualifikasi dan kesenjangan kompetensi. Untuk memastikan bahwa instansi memiliki pegawai yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi perangkat daerah, perencanaan kebutuhan ASN dibuat berdasarkan data hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). (KemenPANRB, 2020)

Sistem Informasi Jabatan (Infojab)

PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020, mengatur bahwa seluruh instansi harus menyusun dan mendokumentasikan informasi jabatan yang sistematis dan mencakup uraian tugas, tanggung jawab, hasil kerja, dan kompetensi jabatan. Informasi ini akan menjadi dasar untuk membangun sistem data jabatan, yang dapat digunakan sebagai dasar Penyusunan Kebutuhan ASN. Selain itu, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 menyatakan bahwa standarisasi kompetensi jabatan dan penyusunan nomenklatur jabatan harus dilaksanakan secara nasional. Dengan undang-undang ini, posisi infojab sebagai alat yang membantu menyamakan posisi di antara instansi. Standar nasional ini membuat data di infojab lebih mudah dibandingkan, lebih konsisten, dan dapat digunakan untuk mengatur kebutuhan pegawai yang lebih akurat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Mulyana (2008) dalam buku yang ditulis oleh (Fiantika dkk., 2022). kualitatif adalah metode yang bertujuan untuk memahami fenomena secara menyeluruh dengan menggambarkan data dan fakta dalam kata-kata. Metode ini berangkat dari pandangan bahwa makna, konteks, dan pengalaman yang melekat pada subjek penelitian adalah satu-satunya cara untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang realitas sosial yang kompleks, dinamis, dan tidak dapat diukur hanya dengan angka. Mulyana menyatakan bahwa penelitian kualitatif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, itu juga berfokus pada proses, pola interaksi, dan interpretasi dari keadaan sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder sebagai sumber utama untuk menganalisis proses perencanaan kebutuhan ASN di Lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo. Data sekunder ini termasuk dokumen kepegawaian, data jabatan, uraian tugas, beban kerja, dan hasil penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang dimasukkan melalui Sistem Informasi Jabatan (Infojab).

Penggunaan data sekunder dipilih karena penelitian ini berfokus pada evaluasi proses bukan pada persepsi individu. Dengan data ini, penuli dapat melihat bagaimana perangkat daerah menerapkan undang-undang seperti PP Nomor 11 Tahun 2017, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020, dan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 terkait perencanaan kebutuhan ASN. Selain itu, data sekunder membantu penulis menemukan apakah tindakan yang dilakukan sesuai dengan standar manajemen yang baik yang ditetapkan oleh UNDP (1997), yang meliputi akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, dan responsivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini mengkaji bagaimana prinsip-prinsip *Good Governance* yang ditetapkan oleh United Nations Development Programme (UNDP) diterapkan dalam proses perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sidoarjo di lingkungan Badan. Fokus analisis Adalah penggunaan sistem Informasi Jabatan (Infojab) sebagai alat utama untuk menetapkan kebutuhan ASN dan bagaimana hal itu berkaitan dengan praktik tata kelola pemerintahan yang baik.

Untuk memenuhi kebutuhan ASN di lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo, Sistem Informasi Jabatan (Infojab) digunakan untuk mengumpulkan data tentang uraian tugas, fungsi jabatan, kompetensi, dan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan ASN didukung oleh data yang stabil dan terdokumentasi dengan baik, yang memberikan basis yang lebih adil untuk menentukan kebutuhan pegawai.

Menurut UNDP (1997), penggunaan infojab memungkinkan informasi jabatan yang jelas dan dapat diakses internal oleh unit kerja yang relevan. Dengan menyajikan data jabatan secara terstruktur, proses penyusunan kebutuhan ASN tidak lagi tertutup. Semua unit kerja memiliki referensi data yang sama untuk menyusun kebutuhan pegawai, yang mengurangi kemungkinan kesalahan data dan meningkatkan keterbukaan proses perencanaan.

Adanya rekam jejak digital dari semua data jabatan dan kebutuhan ASN yang dimasukkan ke dalam Infojab memungkinkan evaluasi dan pemeriksaan instansi Pembina kepegawaian untuk memverifikasi dan mempertanggungjawabkan data tersebut. Ini menunjukkan prinsip akuntabilitas. Oleh karena itu penetapan kebutuhan ASN didasarkan pada data formal yang terdokumentasi secara sistematis dari hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, bukan pada asumsi atau perkiraan semata.

Dengan adanya Infojab, input, pengolahan, dan penyajian data jabatan dapat dilakukan secara lebih cepat dan konsisten daripada sebelumnya, karena penggunaan sistem ini menyederhanakan proses perencanaan kebutuhan ASN. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip efektivitas dan efisiensi yang ditetapkan oleh Good Governance (UNDP) 1997 dapat diterapkan untuk memaksimalkan pemanfaatan waktu dan sumber daya.

Kemampuan Lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo untuk menyesuaikan perencanaan kebutuhan ASN dengan perubahan kebijakan, struktur organisasi, dan dinamika beban kerja menunjukkan prinsip responsivitas. Instansi dapat menanggapi kebutuhan pegawai secara lebih fleksibel dan tepat waktu melalui mekanisme pemutakhiran data jabatan di Infojab. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan ASN bergerak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak statis.

Selain itu, prinsip partisipasi ditunjukkan oleh partisipasi unit kerja dalam menyusun dan mengupdate data jabatan. Sesuai dengan kondisi riil pelaksanaan tugas, setiap unit kerja memberikan informasi tentang uraian tugas dan beban kerja. Dengan berpartisipasi, data yang dimasukkan ke infojab tidak hanya administratif tetapi juga memenuhi kebutuhan organisasi. Karena perencanaan kebutuhan ASN dilakukan dengan mempertimbangkan keselarasan kepentingan antarunit kerja, proses ini mendukung prinsip orientasi konsensus.

Perencanaan kebutuhan ASN didasarkan pada beban kerja dan fungsi jabatan, bukan kepentingan individu atau kelompok tertentu, dalam konteks keadilan dan inklusivitas, setiap unit kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip kesetaraan dan inklusi yang ditetapkan oleh UNDP (1997), perencanaan kebutuhan ASN dirancang secara objektif dan adil.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip *Good Governance* melalui pemanfaatan infojab menunjukkan bahwa sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif tetapi juga sebagai alat tata kelola yang mendukung kejelasan data, Ketepatan perencanaan, dan legitimasi keputusan yang dibuat oleh pegawai. Infojab memastikan bahwa kebutuhan ASN di Badan Kabupaten Sidoarjo dilakukan secara jelas, akuntabel, efektif, efisien, responsif, dan sesuai hukum. Ini membantu meningkatkan profesionalitas dan kualitas manajemen kepegawaian di pemerintah daerah.

Penerapan prinsip rule of law tercermin dari kepatuhan Lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo terhadap regulasi yang mengatur manajemen ASN dan pengelolaan data jabatan, yakni PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang nomenklatur dan standar kompetensi jabatan, dan Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2021 tentang penjaminan kualitas data dan informasional.

Dari sudut pandang visi strategis, penggunaan infojab menunjukkan bahwa pemerintah daerah sedang berusaha untuk membangun manajemen ASN yang profesional dan berkelanjutan. Perencanaan kebutuhan ASN dirancang untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek dan sesuai dengan rencana reformasi birokrasi dan Pembangunan daerah. Oleh karena itu, infojab berfungsi sebagai alat strategis untuk membantu meningkatkan tata kelola kepegawaian.

Dengan diterapkannya Sistem Informasi Jabatan (Infojab), data jumlah pegawai di Kabupaten Sidoarjo dapat dihimpun secara jelas berdasarkan jabatan dan perangkat daerah. Berikut disajikan data jumlah pegawai sebagai hasil penerapan Infojab dalam perencanaan kebutuhan ASN di Lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo

Tabel 1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

| Perangkat Daerah | Struktural | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Jumlah Pegawai |
|--------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------|----------------|
| Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah | 6 | 50 | 7 | 63 |
| Badan Pelayanan Pajak Daerah | 5 | 71 | 9 | 85 |
| Badan Kepegawaian Daerah | 8 | 34 | 24 | 66 |
| Badan Perencanaan Pembangunan Daerah | 7 | 24 | 17 | 48 |
| Badan Kesatuan Bangsa dan Politik | 5 | 10 | 2 | 17 |
| Badan Penanggulangan Bencana Daerah | 6 | 50 | 32 | 88 |

Sumber : Data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
 LKJIP Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024

Di lingkungan Badan Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh jabatan fungsional baik fungsional umum maupun fungsional tertentu, sementara jumlah jabatan struktural relatif lebih sedikit. Pola ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi Badan lebih menekankan pelaksanaan fungsi teknis dan pelayanan dibanding fungsi struktural.

Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN menggunakan Infojab untuk merencanakan kebutuhan dengan mempertimbangkan karakteristik beban kerja dan kebutuhan riil masing-masing perangkat daerah. Dengan data jabatan yang terorganisir, penentuan kebutuhan pegawai tidak hanya didasarkan pada struktur organisasi tetapi fungsi dan hasil kerja juga. Ini mendukung prinsip efisiensi dan efektivitas dalam *good governance*.

Dalam LKJIP Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024 dituliskan, dengan jumlah Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara tersebut sudah cukup untuk mendukung tercapainya RPJMD Kabupaten Sidoarjo. Peningkat kualitas SDM terus dilakukan baik dari segi *softskill* maupun *hardskill* dari aparatur dengan harapan kedepan akan adanya peningkatan secara bertahap dari segi kualitas/kompetensi SDM.

Menurut data dan penjelasan sebelumnya, perencanaan kebutuhan ASN di Badan Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa ada upaya untuk menyesuaikan struktur jabatan, beban kerja, dan ketersediaan staf. Tabel yang menyajikan data jabatan menunjukkan komposisi jabatan struktural dan fungsional serta jumlah staf yang tersebar di masing-masing Badan. Sejauh mana perencanaan kebutuhan ASN telah disusun secara proporsional dan logis dapat dinilai berdasarkan kondisi ini.

Hasil pengolahan data jabatan menunjukkan bahwa jabatan fungsional berperan paling banyak dalam mendukung pelaksanaan tugas Badan. Dominasi jabatan fungsional menunjukkan bahwa, dibanding menambah jabatan struktural, organisasi lebih membutuhkan pegawai dengan keahlian teknis tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi telah beralih ke arah meningkatkan fungsi kerja daripada hanya meningkatkan struktur. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan ASN berpusat pada efisiensi pelaksanaan tugas daripada hierarki jabatan.

Dalam kenyataannya, penggunaan infojab membantu memastikan bahwa perencanaan kebutuhan ASN konsisten dengan dokumen kepegawaian lainnya. Untuk menghindari ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai yang tersedia dengan tuntutan jabatan yang ada, data jabatan yang terintegrasi memudahkan proses penyesuaian antara kebutuhan pegawai, formasi jabatan, dan kompetensi yang diperlukan. Akibatnya, perencanaan kebutuhan ASN mempertimbangkan kualitas dan kuantitas aparatur.

Selain itu, diskusi ini menunjukkan bahwa ada infojab yang membantu pimpinan membuat Keputusan tentang pegawai. Data jabatan yang telah dianalisis dan diverifikasi sekarang membantu ASN membuat Keputusan tentang kebutuhan. Kondisi ini mengurangi kemungkinan kesalahan dalam penetapan kebutuhan pegawai dan membuat proses perencanaan lebih objektif.

Data jabatan di infojab dapat diperbarui secara berkala sesuai dengan perubahan kebijakan, struktur organisasi, dan dinamika beban kerja, mendukung kebutuhan perencanaan ASN. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan ASN beradaptasi dengan pertumbuhan organisasi dibandingkan dengan bersifat statis. Hal penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan bahwa tugas pemerintahan dan pelayanan public terus dilakukan.

Untuk Badan Kabupaten Sidoarjo, penggunaan infojab juga membantu mendefinisikan peran dan tanggung jawab antar jabatan. Kejelasan ini menghasilkan lebih banyak koordinasi kerja dan lebih sedikit tumpang tindih tugas antar pegawai. Karena setiap jabatan memiliki tanggung jawab yang jelas menurut hasil analisis jabatan, kondisi ini secara tidak langsung meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Data dan tabel sebelumnya menunjukkan bahwa infojab tidak hanya menyimpan data jabatan tetapi juga membantu perencanaan kebutuhan ASN lebih sistematis. Perencanaan kebutuhan ASN di Badan Kabupaten Sidoarjo telah difokuskan pada pemenuhan kebutuhan organisasi dengan mempertimbangkan beban kerja dan fungsi jabatan. Perencanaan kebutuhan ASN berbasis infojab benar-benar membantu mengatur aparatur dengan lebih sesuai dengan kebutuhan kerja. Adanya data jabatan yang terorganisir sangat membantu dalam pengambilan Keputusan yang berkelanjutan tentang pegawai di pemerintah daerah.

KESIMPULAN

Penggunaan Sistem Informasi Jabatan (Infojab) dalam proses perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kabupaten Sidoarjo telah memainkan peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan menggunakan infojab, data jabatan dapat diakses secara sistematis, terdokumentasi, dan terintegrasi, sehingga proses perencanaan kebutuhan ASN tidak lagi bergantung pada asumsi, tetapi lebih fakta. Hasil analisis menunjukkan bahwa menggunakan infojab untuk merencanakan kebutuhan ASN telah

.....

mematuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas, dengan data jabatan terbuka dan rekam jejak digital yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan adanya sistem ini, penyusunan kebutuhan ASN dapat dilakukan secara lebih sistematis, konsisten, dan sesuai dengan beban kerja masing-masing perangkat daerah, mendukung prinsip efektivitas dan efisiensi. Fakta bahwa jabatan fungsional mendominasi struktur ASN di Badan Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai difokuskan untuk memaksimalkan fungsi teknis dan pelayanan publik. Penggunaan infojab juga menunjukkan prinsip responsivitas dan partisipasi, karena setiap unit kerja terlibat dalam penyusunan dan pemutakhiran data jabatan sesuai dengan kondisi pekerjaan sebenarnya. Perencanaan kebutuhan pegawai ASN didasarkan pada penegakan hukum dan tujuan strategis pembangunan sumber daya manusia aparatur, seperti yang ditunjukkan oleh kepatuhan ASN terhadap peraturan yang mengatur manajemen.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mengoptimalkan Sistem Informasi Jabatan (Infojab) dapat meningkatkan manajemen Aparatur Sipil Negara di tingkat pemerintah daerah secara strategis. Pemerintah daerah dapat membuat perencanaan kebutuhan ASN yang lebih sesuai dengan perubahan kebijakan, tuntutan, pelayanan public, dan dinamika organisasi dengan menggunakan infojab yang didukung oleh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Oleh karena itu, untuk memastikan sistem ini tetap beroperasi dengan baik, sangat penting untuk terus meningkatkan kapasitas aparatur pengelola infojab, meningkatkan integrasi data kepegawaian, dan terus mengupdate data jabatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa infojab tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan Keputusan strategis untuk membangun tata kelola kepegawaian yang professional, berkelanjutan, dan selaras dengan prinsip *good governance* di pemerintah daerah. .

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pelaksanaan kegiatan magang yang dilalui penulis selama 5 bulan sesuai syarat dan ketentuan program Magang Berdampak Mandiri, selama periode magang ini, penulis memiliki kesempatan yang berharga untuk merasakan dunia kerja yang sesungguhnya. Dalam menyusun artikel ini tidak lepas juga dari bantuan motivasi, material, dan yang lainnya dari berbagai pihak. Oleh karena itu, artikel ini dapat selesai tepat waktu diantaranya sebagai berikut :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk dapat sampai sejauh ini;
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, M.M.T. selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;
3. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Budaya dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;
4. Ibu Dra. Susi Hardjati, M.AP. selaku Koordinator Program Studi Administrasi Publik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;
5. Ibu Vidya Imanuari Pertiwi, S.AP., MPA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama kegiatan magang mandiri berlangsung;
6. Ibu Dr. Fenny Apridawati, S.K.M., M.Kes. selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo;
7. Ibu Happy Setianingtyas Astrawati Yunus, S.H., M.H. selaku Plt. Kepala Bagian Organisasi;
8. Bapak Mustofi Al Mahalli, S.T. selaku Pembimbing Lapangan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo;

9. Seluruh Staf Bagian Organisasi yang selalu memberikan pengajaran dan bekal dalam memahami suasana dan situasi saat bekerja. Tidak lupa memberikan contoh bagaimana bekerja dengan optimal dan menghasilkan output maksimal;
10. Orang tua yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan kegiatan magang ini dengan tulus dan memotivasi untuk terus berkembang menjadi lebih baik di kedepannya.

Artikel ini akan memberikan gambaran tentang tugas, proses kinerja, dan pengalaman yang telah penulis alami selama kegiatan magang berlangsung, serta pemahaman mendalam tentang perangkat daerah dan lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Penulis berharap laporan ini dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada pembaca, serta menjadi bahan evaluasi kedepannya bagi pihak yang berkepentingan.

Akhir kata, semoga artikel magang ini dapat bermanfaat dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengalaman kegiatan magang. Penulis sangat berterima kasih atas kesempatan ini dan berharap dapat memberikan kontribusi yang lebih besar lagi di masa yang akan datang. Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun demi membantu penulis untuk membenahi penulisannya di masa yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- (BKN), B. K. N. (2021). *PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA*.
- (LAN), L. A. N. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TERINTEGRASI DI LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA*.
- Anggraeni, W., & Dian, I. (2024). *Reformasi Birokrasi : Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. 2(3).
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo. (2024). *Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Kabupaten Sidoarjo 2024*.
- Bank, E., & World, T. (1994). *Development in Practice-Governance*.
- Cahyaningsih, E., Rinjatmoko, A., Sari, W. P., Bakrie, U., Selatan, J., Nusantara, U. B., Korespondensi, P., Data, T., & Management, Q. (2025). *PENGUKURAN KUALITAS DATA MENGGUNAKAN FRAMEWORK TOTAL DATA QUALITY MANAGEMENT : STUDI KASUS KEMENTERIAN HUKUM DAN ASSESSMENT OF DATA QUALITY USING THE TOTAL DATA QUALITY MANAGEMENT FRAMEWORK : A CASE STUDY OF THE STUDY MINISTRY OF*. 12(1), 121–132. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2025129178>
- Dr. Jumalia Mannayoung, M. P. (2024). *Perencanaan Pengembangan SDM*.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., & Waris, L. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Indonesia, M. P. A. N. dan R. B. R. (2023). *PermenPANRB NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL*.
- Indonesia, P. R. (2017). *PP NOMOR 11 TAHUN 2017*.
- KemenPANRB. (2020). *ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA. PEDOMAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA*, 1–46.
- Slamet, F. A., & Imanudin, K. (2025). *PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PASCA PENYEDERHANAAN BIROKRASI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA CIREBON*. 17(1), 1–9.

- UNDP. (1997). Governance for Sustainable Human Development. In *Governance for Sustainable Human Development*.
- Utami, H. N., Malang, U. B., Prasetya, A., Malang, U. B., Hendrawan, M. R., & Malang, U. B. (2020). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 7(2), 95–105.
- Yunisa, R. D., & Reviandani, O. (2025). *Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. 3, 667–674.