

ANALISIS JABATAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

a. Pengertian.

Analisis adalah kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami.

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.

Analisis jabatan adalah proses, metoda dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan, dimana informasi jabatan ini diperoleh melalui proses, metoda dan teknik pengumpulan dan pengolahan data jabatan. Di samping informasi jabatan, analisis jabatan juga menghasilkan uraian jabatan.

Uraian jabatan berisikan tentang nama jabatan, ringkasan tugas jabatan, wewenang, tanggungjawab, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, hubungan fisik, kemungkinan resiko bahaya dan syarat jabatan serta spesifikasi jabatan. Di samping itu juga dikenal peta jabatan, yakni bentangan seluruh jabatan baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam suatu unit kerja atau dalam suatu organisasi.

Analisis jabatan sebenarnya hanya upaya untuk mengurai informasi tentang aspek-aspek jabatan, dimana aspek-aspek jabatan tersebut ditelusuri melalui proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pemegang jabatan yaitu proses mengolah bahan kerja. Untuk memahami jabatan informasi yang pokok adalah melihat hasil kerja. Eksistensi jabatan ditentukan oleh hasil kerja, karena suatu jabatan diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja. Untuk memperoleh hasil kerja, diperlukan bahan kerja untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja diperlukan alat kerja melalui pelaksanaan kerja. Pemrosesan bahan kerja menjadi hasil kerja dengan alat kerja melalui pelaksanaan kerja tertentu dilakukan dalam kondisi jabatan tertentu. Untuk bisa memperoleh dalam kondisi jabatan tertentu diperlukan pemegang jabatan dan temperamen kerja tertentu. Kualifikasi itulah yang disebut dengan syarat jabatan dan syarat jabatan dirumuskan identitas jabatan yaitu Nama Jabatan dan Ikhtisar jabatan.

Analisis jabatan bermanfaat dalam rangka melaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, serta program pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada kinerja dibutuhkan analisis jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berdayaguna dan berhasil guna.

Proses penyelenggaraan analisis jabatan merupakan sarana manajemen yaitu untuk menyajikan dan mendapatkan informasi jabatan. Dengan demikian analisis jabatan hanya akan dilakukan apabila manajemen membutuhkan informasi jabatan tersebut. Informasi Jabatan sangat banyak macam dan jumlahnya dan dapat bersifat mendalam atau meluas sehingga pelaksanaan kegiatan analisis jabatan akan memerlukan banyak waktu, biaya dan tenaga. Informasi jabatan tersebut tidak seluruhnya dipergunakan untuk tiap kepentingan program manajemen, sehingga hanya informasi-informasi yang relevan dengan penggunaan saja yang akan diliput. Sebaliknya setiap program atau kepentingan manajemen hanya membutuhkan informasi.

Secara terinci, informasi jabatan dapat digunakan untuk berbagai keperluan, sebagai berikut :

1. Inventarisasi jabatan dan kamus jabatan.
2. Penyusunan kebutuhan pegawai, yakni apabila dari informasi jabatan tersebut dilaksanakan analisis lanjutan tentang arus kerja dan penggunaan waktu untuk tiap organisasi maka akan didapatkan kebutuhan pegawai per unit kerja.
3. Rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai.
4. Pembagian kerja.
5. Petunjuk kerja dan pengawasan atasan langsung.
6. Penilaian prestasi kerja.
7. Organisasi dan tatalaksana.
8. Penilaian jabatan.
9. Pelatihan.
10. Penyusunan pola karier.

Analisis jabatan dilakukan dengan mengumpulkan data jabatan dengan cara :

- a. daftar pertanyaan;
- b. wawancara;
- c. pengamatan langsung;
- d. referensi; dan
- e. gabungan beberapa

Hasil analisis jabatan adalah informasi jabatan yang dipergunakan untuk penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perencanaan pendidikan dan pelatihan.

Informasi jabatan berisikan, antara lain :

- a. Nama jabatan;
- b. unit organisasi:
 - Eselon IV
 - Eselon III
 - Eselon II
 - Eselon I
- c. Ikhtisar jabatan/ ringkasan tugas;
- d. Hasil kerja;
- e. Bahan kerja;
- f. Perangkat kerja;
- g. Rincian tugas;
- h. Tanggung jawab dan wewenang
- i. Nama jabatan bawahan langsung;
- j. Korelasi jabatan
- k. Keadaan tempat kerja;
 - Kondisi lingkungan kerja
 - Resiko bahaya
- l. **Syarat jabatan** , pangkat, jenis pendidikan, Kursus/ pelatihan
 - Pengalaman kerja yang dibutuhkan;
 - Upaya fisik: Duduk, Berjalan, Berbicara
 - Kondisi fisik: jenis kelamin, usia, tinggi, berat, faktor lain
 - Bakat yang diperlukan
 - Temperamen kerja
 - Minat kerja
- m. Fungsi Kerja , meliputi Data, Orang, Benda

b. *Dasar hukum analisis jabatan :*

Awal mula penerapan analisis jabatan di lingkungan pemerintahan daerah adalah Surat Kawat Mendagri pada tahun 1999 yang ditujukan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota se Indonesia agar melakukan analisis jabatan pada kegiatan penyusunan struktur organisasi tata kerja perangkat daerah sehubungan dengan diimplementasikannya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah. Pada surat kawat Mendagri tersebut diterangkan bahwa agar dalam penyusunan analisis jabatan berpedoman kepada Buku Dasar –dasar Analisis Jabatan yang diadopsi dari buku pedoman analisis jabatan yang berlaku di lingkungan Departemen Tenaga Kerja RI.

Ada 3 buah Keputusan atau Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur tentang analisis jabatan, yakni :

- a. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 109 Tahun 1998 tentang Analisis Jabatan di Jajaran Departemen Dalam Negeri, telah dicabut dan diganti dengan
- b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah , telah dicabut dan

diganti dengan

- c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.

Untuk saat ini Permendagri Nomor 35 tahun 2012 tersebut masih berlaku sebagai pedoman analisis jabatan, walaupun dalam perkembangannya ada beberapa surat Mendagri yang dikeluarkan, seperti MoU/ SKB Mendagri dengan BKN, dan Menpan dalam rangka moratorium CPNS pada tahun 2012 lalu.

Sementara itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga mengeluarkan Keputusan/ Peraturan Menpan yang mengatur tentang pedoman analisis jabatan, yaitu :

- a. Keputusan Menpan Nomor 97 /Menpan/1989 tentang Pedoman Penyelenggaraan Analisis Jabatan, telah dicabut dan diganti dengan
- b. Keputusan Menpan Nomor Kep/61/M.PAN/2004 tentang Pedoman Analisis Jabatan, telah dicabut dan diganti dengan
- c. Peraturan Menpan Nomor 33 tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan

Di samping itu terdapat regulasi berupa SKB tentang analisis jabatan, yakni Peraturan Menpan dan RB, Menkeu dan Mendagri, Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/2011,800-632 Tahun 2011, Nomor 141/PMK.01/2011 tanggal 24 Agustus 2011 terkait dengan moratorium CPNS

Selanjutnya juga terdapat Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.

Masing-masing peraturan, baik berasal dari Kemendagri, Kemenpan dan RB maupun BKN yang mengatur tentang pedoman analisis jabatan bertujuan agar implementasi analisis jabatan dapat berjalan lancar di lingkup instansi vertikal K/L maupun Pemda. Namun karena banyaknya aturan-aturan tentang analisis jabatan tersebut malah membuat pemangku kepentingan bidang analisis jabatan menjadi bingung. Sebagaimana pernah terjadi pada tahun 2012 lalu, masing-masing punya argumentasi bahwa analisis jabatan “merekalah” yang harus didahulukan. Situasi ini membuat bingung karena di tataran pusat belum satu suara tentang analisis jabatan. Akan tetapi situasi ini mulai mereda seiring diberlakukannya UU nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.

Untuk saat ini yang menjadi prioritas analisis jabatan adalah anjab dari Kementerian PAN dan RB terkait wacana pemberlakuan gaji tunggal PNS, dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

- c. Analisis jabatan di Provinsi Sumatera Barat.

Untuk pertama kalinya di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat, analisis jabatan dilaksanakan oleh Biro Organisasi pada tahun 1999, seiring dengan dibentuknya 1 Sub bagian pada Bagian Tatalaksana, yakni Sub bagian Analisis Jabatan. Pada tahun 2000 nomenklatur Subag ini mekar menjadi 1 Bagian yakni Bagian Analisis Jabatan dan Formasi jabatan, dimana yang menjadi Kabagnya adalah Drs. Arman Arifin, dan dilanjutkan oleh Farida Ruslim. Namun Farida Ruslim hanya setahun menjabat karena berdasarkan Perda Nomor 4 Tahun 2001, nomenklatur Anjab ini berubah lagi menjadi Bagian Anjab, Forjab dan Persyaratan Jabatan dan yang menjadi Kabagnya adalah Armen, BA dari Kanwil Depnaker Prov. Sumbar. Selama 7 tahun ini, pembinaan analisis jabatan marak di Provinsi Sumbar, baik di lingkup SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat maupun pada Pemda Kabupaten/ Kota.

Sayangnya, dengan diberlakukannya Perda Nomor 2 Tahun 2008 tentang SOTK Setda, nomenklatur Anjab “turun kasta” lagi menjadi 1 Sub bagian Analisis Jabatan – dimana hal ini pernah dipertanyakan oleh Ibu Hary dari Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2010 lalu. Eksistensi anjab mulai terdesak seiring dikeluarkannya Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja, walaupun sebenarnya analisis beban kerja ini adalah kelanjutan dari analisis jabatan. Untuk pembahasan tentang analisis beban kerja ini akan disambung pada

tulisan selanjutnya (rel).