

**IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 33 TAHUN 2011
TENTANG PEDOMAN ANALISIS JABATAN DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

Arfiko Diansyah¹, Achmad Zahrudin², Ikgang Putra Anggara^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Baturaja

Jalan Ratu Penghulu Nomor 02301 Karang Sari, Baturaja Timur

Email: arfiko.diansyah@gmail.com¹, achmadzahrudin@fisip.unbara.ac.id², ikgang.putra91@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the Implementation of Permenpan RB No.33 Year 2011 on Guidelines for Position Analysis in oku District Secretariat. This type of research is quantitative research with the research approach is descriptive. The population of this research is all State Civil Apparatus (ASN) in the Secretariat of OKU Regency which amounts to 176 people. The sample of this study amounted to 44 ASN people taken 25% of the population. Data collection techniques are questionnaires and data collection tools in the form of questionnaires. Data analysis techniques use descriptive percentative techniques. Based on the results of research and discussion, Implementation permenpan RB No.33 Year 2011 on Guidelines for Analysis of Study Positions in the Oku District Secretariat for the indicators of The Preparation Stage of Position Analysis obtained from 2 items, an average percentage of 94.32% with an excellent category. In the Field Implementation Stage Indicators Position Analysis data obtained from 9 items obtained an average percentage of 84.08% with good categories. Position Analysis Stage Indicator based on data obtained from 3 items obtained an average percentage of 74.06% with sufficient categories. From the results of the study, it can be concluded that the Implementation of Permenpan RB No.33 Year 2011 on Guidelines for Position Analysis in oku District Secretariat has been carried out properly.

Key words: Implementation, Job Title Analysis Guidelines, Regional Secretariat

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya guna, hasil guna, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan hal ini sejalan dengan sistem merit yang berlandaskan pada pasal 1 Undang-undang No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa kebijakan dan manajemen SDM di dasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna

kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Tujuan penerapan tersebut akan dicapai antara lain melalui berbagai kegiatan, salah satu diantaranya adalah penataan sistem manajemen SDM Aparatur dan mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien.¹

Analisis jabatan mutlak dilakukan oleh semua instansi pemerintah dalam upaya memperoleh komposisi kelembagaan dan jumlah Pegawai Negeri Sipil. Berkaitan dengan hasil tersebut untuk mendukung dan memberikan kemudahan bagi pejabat dalam

1 Komisi Aparatur Sipil Negara. Pemetaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN (Jakarta:KASN,2018). Hal 9.

melaksanakan analisis jabatan, maka disusunlah Pedoman Analisis Jabatan. Pedoman ini memuat cara pelaksanaan, metode, sampai dengan materi analisis jabatan dan bentuk umum hasil analisis jabatan yang diinginkan. Dengan adanya pedoman tersebut, diharapkan akan mempermudah melakukan analisis jabatan bagi instansi pemerintah dipusat maupun di daerah.²

Salah satu peraturan yang mengatur mengenai kinerja dari ASN ini adalah Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan. Sebelum adanya pedoman analisis jabatan, penilaian prestasi kerja ASN di Setda OKU hanya didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah disepakati dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab ASN yang belum memiliki klasifikasi jabatan belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.³ Sedang dalam pedoman analisis jabatan setiap ASN memiliki uraian tugas dan ikhtisar jabatan masing-masing sesuai dengan kualifikasi pendidikan ASN tersebut sehingga tugas pokok dan fungsinya menjadi terarah dan terukur.

Di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU analisis jabatan ini sudah disosialisasikan sejak tahun 2018, yang menjadi pertanyaan disini adalah “apakah tahap-tahap pelaksanaan implementasi analisis jabatan ini sudah sesuai dengan Pedoman Analisis Jabatan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) No.33 Tahun 2011?” berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan**

Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU”.

Tujuan penelitian adalah merupakan keinginan-keinginan peneliti atas hasil penelitian dengan mengetengahkan indikator-indikator apa yang hendak ditemukan dalam penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.⁴ Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Permenpan RB No. 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU, pada Tahap Persiapan, Tahap Pelaksanaan Lapangan, dan Tahap Penetapan Hasil Analisis Jabatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Implementasi

Implementasi artinya pelaksanaan atau penerapan. Implementasi menurut Van Meter dan Van Horn dalam Yunanik adalah “tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”.⁵

2. Analisis Kebijakan

Analisis Kebijakan adalah aktivitas yang menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan. Dalam menciptakan pengetahuan tentang proses pembuatan kebijakan analisis kebijakan meneliti sebab, akibat, dan kinerja kebijakan dan program publik. Pengetahuan tersebut betapapun tetap tidak lengkap kecuali jika hal tersebut disediakan kepada pengambil kebijakan dan publik terhadap siapa para analisis berkewajiban melayaninya.

2 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011.

3 PERKA BKN. No. 1Tahun 2013

4 Riduwan. Metode & Teknik Menyusun Tesis. (Bandun: Alfabeta, 2004). H

5 Yunanik. Implementasi Analisis Jabatan dalam rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas menuju “STEM Akamigas”. Vol. 22. No.2, Desember 2013, Hal 74.

Hanya jika pengetahuan tentang kebijakan dikaitkan dengan pengetahuan dalam proses kebijakan, anggota-anggota badan eksekutif, legislatif dan yudikatif, bersama dengan warga negara yang memiliki peranan dalam keputusan-keputusan publik, dapat menggunakan hasil-hasil analisis kebijakan untuk memperbaiki proses pembuatan kebijakan dan kinerjanya. Karena efektifitas pembuatan kebijakan tergantung pada akses terhadap sotk pengetahuan yang tersedia, komunikasi dan penggunaan analisis kebijakan menjadi penting sekali dalam praktik dan teori pembuatan kebijakan publik.⁶

Bentuk-bentuk analisis kebijakan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

1. Analisis Kebijakan Prospektif

Analisis Kebijakan Prospektif berupa produksi dan transformasi informasi sebelum aksi kebijakan dimulai dan diimplementasikan cenderung mencari cara beroperasinya para ekonom analisis sistem, dan peneliti operasi. Analisis prospektif acapkali menimbulkan jurang pemisah yang besar antara pemecahan masalah yang diunggulkan dan upaya-upaya pemerintah untuk memecahkannya.

2. Analisis Kebijakan Retrospektif

Analisis kebijakan retrospektif adalah analisis yang memberikan penekanan utama pada hasil-hasil aksi dan tidak berisi informasi mengenai tujuan-tujuan dan sasaran kebijakan, seperti yang terdapat pada analisis prospektif. Analisis retrospektif merupakan analisis yang paling penting di dalam pengaruhnya terhadap prioritas dan pemahaman intelektual, dan tidak begitu efektif dalam menawarkan solusi terhadap masalah-masalah politik yang spesifik.

3. Analisis Kebijakan yang Terintegrasi.

Analisis Kebijakan yang Terintegrasi merupakan bentuk analisis yang mengombinasikan gaya operasi para praktisi yang menaruh perhatian pada penciptaan dan transformasi informasi sebelum dan sesudah tindakan kebijakan diambil. Analisis kebijakan yang terintegrasi tidak hanya mengharuskan para analis untuk mengkaitkan tahap penyelidikan restropektif, tetapi juga menuntut para analis untuk secara terus menerus menghasilkan dan mentransformasikan informasi setiap saat.

Jika dikaitkan dengan bentuk-bentuk analisis kebijakan tersebut, maka penelitian yang peneliti lakukan ini termasuk kedalam analisis kebijakan yang terintegrasi karena penerapan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU bersifat terus menerus, berulang-ulang, tanpa ujung, paling tidak dalam prinsipnya.

3. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan “proses dan tata cara untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan pengawasan”. Lebih lanjut LAN RI (1990) mengatakan bahwa analisis jabatan adalah suatu proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, dan kemudian mengolahnya menjadi informasi jabatan serta menyajikannya untuk keperluan tertentu.⁷

Analisis Jabatan merupakan proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepentingan kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi dan tata laksana, pengawasan dan akuntabilitas.⁸

4. Pedoman Analisis Jabatan

Kegiatan analisis jabatan mutlak dilakukan oleh instansi pemerintah dalam

6 N.Dunn, William. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 2013). Hal. 1-2.

7 Taggala, Mustadin. 2015. Analisis Jabatan. Sleman: Kurnia Global Publishing

8 Lampiran Permenpan RB No.33 Tahun 2011

upaya memperoleh komposisi kelembagaan dan penataan sistem manajemen SDM aparatur. Untuk mendukung kemudahan bagi pejabat dalam melaksanakan analisis jabatan, maka disusunlah pedoman analisis jabatan. Pedoman Analisis Jabatan digunakan sebagai acuan bagi setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan analisis jabatan sehingga memiliki pola dan standar dalam penyusunan peta jabatan dan uraian jabatan di lingkungan instansi masing-masing.

Pedoman ini memuat cara pelaksanaan, metode sampai dengan materi analisis jabatan dan bentuk umum hasil jabatan yang diinginkan. Dengan adanya pedoman tersebut, diharapkan akan mempermudah melakukan analisis jabatan bagi instansi pemerintah pusat maupun daerah.

Proses penentuan analisis jabatan memerlukan data utama dan sumber data seperti yang dituangkan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 33 Tahun 2011. Data yang dimaksud dalam analisis jabatan ini adalah pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai (ASN) dan yang dijadikan sumber data dalam analisis jabatan ini antara lain: 1) Para pemimpin unit kerja; 2) Para pegawai; 3) Surat-surat keputusan tentang organisasi; 4) Laporan pelaksanaan pekerjaan; dan 5) Literatur atau referensi lain yang berkaitan dengan misi atau fungsi organisasi.⁹

Tahap pelaksanaan pedoman analisis jabatan dilakukan dengan mengikuti tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 33 tahun 2011 yaitu: 1) Persiapan; 2) pelaksanaan lapangan; dan 3) penetapan hasil akhir.

Pada tahap persiapan analisis jabatan ada dua hal yang harus dilakukan yaitu: a) Membentuk tim analisis jabatan dan b) Memberitahukan kepada pimpinan unit bahwa akan di laksanakan tahap persiapan analisis

jabatan. Pada tahap pelaksanaan lapangan ada empat tahap yang dilakukan yaitu: a) Tahap Pengumpulan Data; b) Tahap Pengolahan Data; c) Tahap Verifikasi Data; dan d) Tahap Penyempurnaan Hasil Olahan data. Pada tahap penetapan hasil analisis jabatan ada dua hal yang harus dilakukan yaitu: a) Mempresentasikan hasil dan b) Pengesahan Hasil analisis jabatan.

Proses pedoman analisis jabatan yang dilakukan menghasilkan out put pedoman yang harus diikuti oleh ASN. Secara umum, hasil pedoman analisis jabatan meliputi: 1) Uraian Jabatan; 2) Kamus Bakat, minat, temperamen, upaya fisik dan fungsi jabatan; dan 3) Kamus kata kerja.¹⁰

III. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dalam arti ini penelitian deskriptif itu adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga penelitian deskriptif¹¹.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU yang berjumlah 176 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 44 orang ASN diambil 25% dari jumlah populasi¹². Teknik pengumpulan data adalah kuisioner dan alat pengumpulan data

10 Amalia, dkk. Seri Pedoman Praktis Advokasi Analisis Jabatan. (Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara: Jawa Barat, 2013). Hal.31

11 Suryasubrata, Sumandi. Metodologi Penelitian. (Depok: Rajawaliipers, 2019). Hal.76

1212 Suharsimi, Arikunto. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. (Jakarta:Rineka Cipta,2014). Hal. 176

9 Lampiran Permenpan RB No. 33 Tahun 2011

berupa angket. Teknik analisis data menggunakan teknik deskriptif persentatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian deskriptif yang digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk mengetahui Implementasi Permenpan RB nomor 33 tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan di Sekretariat Daerah kabupaten Ogan Komering Ulu.

IV. PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tahap Persiapan Analisis Jabatan

Penelitian mengenai Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU dilakukan pada tanggal 02 Desember 2020 sampai dengan 07 Desember 2020. Sampel penelitian ini berjumlah 44 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu ASN Berjabatan Struktural sebanyak 21 orang dan ASN berjabatan Fungsional sebanyak 23 orang adapun penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa angket yang disebarkan kepada sampel penelitian. Angket tersebut berisi 14 butir pertanyaan dengan lima butir pilihan jawaban, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah. Angket tersebut digunakan untuk mengetahui Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan Terhadap Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU.

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU data angket hasil penelitian untuk indikator saat dimulainya Tahapan persiapan Analisis Jabatan memperoleh hasil persentas rata-rata 94,32% (63,64%+30,69%) dengan kriteria sangat baik. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan jika dalam Tahap Persiapan Analisis Jabatan dilakukan oleh ASN dengan sangat baik karena 74 orang ASN (56+18) menjawab selalu dan sering pada pertanyaan nomor 1 dan 2. Jadi

kesimpulannya dari persentase tersebut terlihat sebagian besar ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk Tahap Persiapan Analisis Jabatan dianggap sangat baik dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 33 tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan.

Tabel 1. Data Angket Tahap Persiapan Analisis Jabatan

No	Pertanyaan Angket	Selalu			Sering			Kadang-kadang			Hampir Tidak Pernah			Tidak pernah		
		f	Skor (5)	%	F	Skor (4)	%	f	Skor (3)	%	f	Skor (2)	%	f	Skor (1)	%
1	Apakah bapak/ibu melakukan pembentukan tim atau teribat dalam tim sebelum melakukan Analisis Jabatan?	26	130	59,09	9	36	20,45	9	27	20,45	0	0	0	0	0	0
2	Apakah pada saat Analisis Jabatan dilakukan pada setiap unit kerja bapak/ibu pimpinan unit diberitalu?	30	150	68,18	9	36	20,45	5	15	11,36	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total		56	280	127,27	18	72	40,9	14	42	31,81	0	0	0	0	0	0
Rata rata		28	140	63,64	9	36	30,68	7	21	15,91	0	0	0	0	0	0
Jumlah Selalu dan Sering		94,32														
Kriteria		Sangat Baik														

2. Tahap Pelaksanaan Lapangan Analisis jabatan

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU pada Tahapan Pelaksanaan Lapangan Analisis Jabatan data angket hasil penelitian untuk indikator yang diperoleh dari 9 item memperoleh hasil persentase 84,08% (62,37%+21,71%) dengan kriteria baik. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan jika dalam Tahapan Pelaksanaan Lapangan Analisis Jabatan dilakukan oleh ASN dengan baik karena 332 orang ASN (247+85) menjawab selalu dan sering pada pertanyaan nomor 3 dan 11. Jadi kesimpulannya dari persentase tersebut terlihat sebagian besar ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk Tahap pelaksanaan lapangan Analisis Jabatan dianggap baik dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 33 tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Angket Tahap pelaksanaan lapangan Analisis Jabatan

No	Pertanyaan Angket	Selalu			Sering			Kadang-kadang			Hampir Tidak Pernah			Tidak pernah		
		f	Skor (5)	%	f	Skor (4)	%	f	Skor (3)	%	f	Skor (2)	%	f	Skor (1)	%
1	Apakah bapak/ibu mendapatkan penyuluhan berkenaan dengan pelaksanaan Analisis Jabatan	31	155	70,45	7	28	15,91	6	18	13,64	0	0	0	0	0	0
2	Apakah Bapak/ibu mendapatkan daftar pertanyaan berkenaan dengan Analisis Jabatan pada saat sosialisasi	16	80	36,36	16	64	35,6	12	36	27,27	0	0	0	0	0	0
3	Apakah bapak/ibu diwawancarai mengenai sebab beluk pekerjaan yang bapak/ibu lakukan	24	120	54,54	6	24	16,64	10	30	22,72	4	8	9,09	0	0	0
4	Apakah unit Bapak/ibu pernah di unta mengenai Bahan Kerja, Peralatan Kerja, Rincian Tugas, Keahlian Tempa Kerja, Upaya fisik, Risiko Bahaya, dan Syarat Jabatan pada saat pelaksanaan Analisis Jabatan	21	105	47,72	10	40	22,72	12	36	27,27	1	2	2,27	0	0	0
5	Apakah Bapak/ibu diminta Referensi/Dokumen yang berkenaan informasi Analisis Jabatan yang akan dilakukan	30	150	68,18	10	40	22,72	4	12	9,09	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan Angket	Selalu			Sering			Kadang-kadang			Hampir Tidak Pernah			Tidak pernah		
		f	Skor (5)	%	f	Skor (4)	%	f	Skor (3)	%	f	Skor (2)	%	f	Skor (1)	%
6	Apakah Tim pengumpul data menggunakan metode penyuluhan, wawancara, dan pengamatan langsung dan wawancara pada saat mengumpulkan data untuk keperluan Analisis Jabatan	30	150	68,18	8	32	18,18	6	18	13,64	0	0	0	0	0	0
7	Apakah dalam pengumpulan data Analisis jabatan unit bapak/ibu menggunakan Skema Nomenklatur jabatan, Uraian Jabatan dan Urut jabatan yang berguna untuk kepentingan manajemen kepegawaian untuk manajemen manajerial	32	160	72,72	9	36	20,45	3	9	6,81	0	0	0	0	0	0
8	Apakah bapak/ibu pernah Verifikasi (pengujian kembali hasil olahan data) Analisis jabatan untuk memastikan kelengkapan, ketepatan dan kesesuaian dengan realitas pekerjaan di unit yang diteliti	27	135	61,36	14	56	31,82	1	3	2,27	2	4	4,54	0	0	0
9	Apakah bapak/ibu melakukan pengumpulan sekaligus editing salinan data Analisis jabatan berdasarkan masukan yang diperoleh dari unit yang menganalisis	36	180	81,81	5	20	11,36	0	0	0	2	4	4,54	1	1	2,27
Jumlah Total		54	270	61,36	35	140	31,82	4	12	9,09	2	4	4,54	1	1	2,27
Rata-Rata		27	135	61,36	17,5	70	31,82	2	6	4,54	1	2	2,27	0,5	0,5	2,27
Jumlah Selalu dan Sering		84,15														
Kriteria		Baik														

3. Tahap Penetapan Hasil Analisis Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU data angket hasil penelitian untuk indikator Tahapan penetapan hasil Analisis Jabatan memperoleh hasil persentas rata-rata 74,06% (59,24%+14,82%) dengan kriteria cukup. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan jika dalam Tahap Penetapan hasil Analisis Jabatan dilakukan oleh ASN dengan kriteria cukup

karena 99 orang ASN (78+21) menjawab selalu dan sering pada pertanyaan nomor 12 dan 14. Jadi kesimpulannya dari persentase tersebut terlihat sebagian besar ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk Tahap penetapan hasil Analisis Jabatan dianggap cukup dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 33 tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Angket Tahap Penetapan hasil Analisis Jabatan

No	Pertanyaan Angket	Selalu			Sering			Kadang-kadang			Hampir Tidak Pernah			Tidak pernah		
		f	Skor (5)	%	f	Skor (4)	%	f	Skor (3)	%	f	Skor (2)	%	f	Skor (1)	%
1	Apakah Bapak/ibu mengorganisir hasil Analisis Jabatan kepada para pimpinan di instansi termasuk pimpinan tertinggi/puncak berkenaan pada jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi atas temuan lapangan	2	10	4,44	8	32	17,8	11	33	24	11	33	24	12	12	28,9
2	Apakah bapak/ibu mengetahui masalah tindak lanjut dan memperoleh persetujuan pengolahannya agar analisis jabatan pada unit bapak/ibu menjadi final	35	175	80	9	36	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Apakah Analisis Jabatan Bapak/ibu mendapatkan pengubahan pimpinan tertinggi dari instansi bersangkutan	41	205	93,3	3	12	6,67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total		78	390	177,74	21	80	44,47	11	33	24	11	33	24	12	12	28,9
Rata-rata		26	130	59,24	7	28	14,82	3,66	11	8	3,66	11	8	4	4	9,63
Jumlah Selalu dan Sering		74,06														
Kriteria		Cukup														

Berdasarkan hasil penelitian Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU dapat dilihat pada rekapitulasi data angket hasil penelitian sebagai berikut

Tabel 4. Rekapitulasi Implementasi Permenpan RB Nomor 33 tahun 2011 tentang pedoman analisis

No	Tahap-tahap Implementasi	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak pernah
		%	%	%	%	%
1	Tahap Persiapan Analisa Jabatan	63,64	30,68	15,91	0	0
2	Tahap Pelaksanaan Lapangan Analisis Jabatan	62,37	21,71	13,63	2,27	0,25
3	Tahap Penetapan Hasil Analisis Jabatan	59,24	14,82	8	8	9,63
Jumlah Total		185,25	67,21	37,54	10,27	9,88
Rata Rata		61,75	22,40	12,51	3,42	3,29
Jumlah Selalu dan Sering		84,15				
Kriteria		Baik				

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU telah mendapat hasil **baik** ini terlihat dari hasil rata-rata persentase jawaban selalu dan sering sebesar $(61,75\% + 22,40\%) = 84,15\%$.

B. Pembahasan

1. Tahap Persiapan Analisis Jabatan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 2 item pada Tahap Persiapan Analisis Jabatan oleh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu memperoleh hasil 94,32% dengan kriteria sangat baik. Adapun butir pertanyaan yang memperoleh persentase tertinggi untuk indikator tahap persiapan analisis jabatan Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU adalah pertanyaan Apakah pada saat analisis jabatan dilakukan pada setiap unit kerja Bapak/Ibu pimpinan unit diberitahu? didapatkan angka sebesar 68,18%.

Sedangkan, yang terendah berkaitan dengan pertanyaan Apakah Bapak/ibu melakukan pembentukan tim atau terlibat dalam tim sebelum melakukan analisis jabatan? didapatkan angka sebesar 59,09%. Hasil temuan tersebut sesuai dengan lampiran PERMENPAN RB Nomor 33 tahun 2011 Bab III tentang tahap persiapan dalam kegiatan analisis jabatan yang mengatakan bahwa tahap persiapan terdiri dari 2 kegiatan yaitu: 1) pembentukan tim analisis dan 2) pemberitahuan kepada pimpinan unit.

2. Tahap Pelaksanaan Lapangan analisis Jabatan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 9 item untuk indikator tahap pelaksanaan lapangan analisis jabatan maka didapat rata-rata persentasenya adalah 84,08% dengan kriteria baik. Adapun butir pertanyaan yang memperoleh persentase tertinggi untuk indikator tahap pelaksanaan analisis jabatan Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun

2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU adalah pertanyaan Apakah Bapak/Ibu melakukan penyempurnaan sekaligus editing olahan data analisis jabatan berdasarkan masukan yang diperoleh dari unit yang menganalisis? didapatkan angka sebesar 81,81%.

Sedangkan, yang terendah berkaitan dengan pertanyaan Apakah Bapak/ibu mendapatkan daftar pertanyaan berkenaan dengan analisis jabatan pada saat sosialisasi? didapat angka sebesar 36,36% hal ini dikarenakan pertanyaan-pertanyaan tidak dibuat dalam bentuk daftar khusus pertanyaan, melainkan sudah tertuang pada formulir pengisian analisis jabatan (formulir terlampir).

Hasil temuan tersebut sesuai dengan lampiran PERMENPAN RB Nomor 33 tahun 2011 Bab III tentang tahap pelaksanaan lapangan analisis jabatan dimana dalam tahap ini terdapat empat kegiatan inti yaitu: 1) Pengumpulan data; 2) Pengolahan Data; 3) Verifikasi Data; dan 4) Penyempurnaan hasil olahan data analisis jabatan.¹³

3. Tahap Penetapan hasil Analisis jabatan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 3 item untuk indikator tahap penetapan hasil analisis jabatan maka didapat rata-rata persentasenya adalah 74,06% dengan kriteria cukup pertanyaan yang memperoleh persentase tertinggi untuk indikator tahap penetapan hasil analisis jabatan adalah pertanyaan Apakah Analisis Jabatan Bapak/ibu mendapatkan pengesahan pimpinan tertinggi dari instansi bersangkutan sebesar 93,3%

Sedangkan yang terendah berkaitan dengan pertanyaan Apakah Bapak/ibu mempresentasikan hasil Analisis Jabatan kepada para pimpinan di instansi termasuk pimpinan tertinggi/puncak berkenaan peta jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi atas temuan lapangan sebesar 4,44%. Point ini mendapatkan nilai terkecil karena tidak semua ASN mendapatkan kesempatan untuk

13 Lampiran Permenpan RB No 33 Tahun 2011

mempresentasikan hasil analisis jabatan yang ada pada unitnya kepada pimpinan tertinggi/puncak (hanya perwakilan saja).

Apabila yang meminta presentasi tentang hasil analisis jabatannya adalah Bupati maka yang akan mempresentasikannya adalah pejabat eselon dua yang terdiri dari Sekretaris daerah, Asisten I, II, dan III sesuai dengan susunan Organisasi dan tata kerja Sekretariat daerah Kabupaten OKU, jika yang meminta presentasi adalah pejabat eselon dua yang berada di Sekretariat Daerah maka yang mempresentasikan analisis jabatan yang ada pada setiap Bagian adalah para kepala Bagian itu sendiri.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU untuk indikator tahap persiapan Analisis Jabatan berdasarkan data yang diperoleh dari 2 item maka didapat persentase rata-rata 94,32%. Dari persentase tersebut dapat diartikan bahwa Dampak Penetapan Permenpan RB Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan terhadap Analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU adalah sangat baik.
2. Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU untuk indikator tahap pelaksanaan lapangan Analisis Jabatan berdasarkan data yang diperoleh dari 9 item maka didapat persentase rata-rata 84,08%. Dari persentase tersebut dapat diartikan bahwa Dampak Penetapan Permenpan RB Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan terhadap Analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU pada tahap pelaksanaan Analisis Jabatan dinyatakan baik.
3. Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU untuk

indikator tahap penetapan hasil Analisis Jabatan berdasarkan data yang diperoleh dari 3 item maka didapat persentase rata-rata 74,06%. Dari persentase tersebut dapat diartikan bahwa Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU adalah cukup.

Dari ketiga tahap tersebut, berdasarkan 14 indikator pertanyaan diperoleh rata-rata sebesar 84,15% dengan kategori Baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Permenpan RB No.33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU adalah Baik.

Saran.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam lingkup Pemerintah Kabupaten OKU dapat secara konsisten melaksanakan/ menyusun Analisis Jabatan sebagai pedoman kerja bagi ASN dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan. Untuk itu dapat ditetapkan Peraturan Bupati tentang petunjuk teknis Implementasi Analisis Jabatan di setiap OPD.
2. Semua ASN dapat memahami beban kerja yang ditugaskan oleh atasan dengan mengacu kepada Analisis Jabatan yang telah ditetapkan dengan keputusan Bupati OKU, sebab Analisis Jabatan merupakan langkah awal untuk melakukan pembenahan kinerja, baik kinerja perorangan maupun kinerja Organisasi.
3. Setiap pimpinan OPD dan atasan langsung dalam unit kerja masing-masing bisa melakukan penilaian terhadap hasil pelaksanaan tugas bawahannya dengan menggunakan tolok ukur Analisis Jabatan masing-masing ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Safiera, dkk. 2013. *Pedoman Praktis Advokasi Analisis Jabatan*. Jawa Barat: Pusat Kajian dan Pendidikan dan pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. *Pemetaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN*. (Jakarta: KASN,2018).
- Dunn, William. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Riduwan. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryasubrata, Sumadi. 2019. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Taggala, Mustadin. 2015. *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global Publishing.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik; Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Jakarta: CAPS.
- Yunanik. 2013. *Implementasi Analisis Jabatan dalam rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas menuju “STEM Akamigas”*. Jurnal Universitas Diponegoro, (Online), Vol. 22, No.2, (<http://www.ejournal.undip.ac.id>, diakses 06 Oktober 2020).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011.
- Peraturan Kepala BKN No.1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.