

BAB IV
PAPARAN DATA DAN
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1.1. Paparan Data

2.2.2 Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Malang

Pemerintah Kabupaten Malang yang berlokasi di Jalan Panji No 158 Kepanjen, Malang Telp (0341) 392 024. merupakan unit kerja pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan seluruh wilayah ataupun masyarakat di kabupaten Malang.

a. Sejarah berdirinya Pemerintah Kabupaten Malang

Bupati Malang I adalah Raden Tumenggung Notodiningrat I yang diangkat oleh pemerintah [Hindia Belanda](#) berdasarkan resolusi Gubernur Jenderal [9 Mei 1820](#) Nomor 8 Staatblad 1819 Nomor 16. Kabupaten Malang merupakan wilayah yang strategis pada masa pemerintahan kerajaan-kerajaan. Bukti-bukti yang lain, seperti beberapa prasasti yang ditemukan menunjukkan daerah ini telah ada sejak abad VIII dalam bentuk [Kerajaan Singhasari](#) dan beberapa kerajaan kecil lainnya seperti [Kerajaan Kanjuruhan](#) seperti yang tertulis dalam Prasasti Dinoyo. Prasasti itu menyebutkan peresmian tempat suci pada hari Jum`at Legi tanggal 1 Margasirsa 682 Saka, yang bila diperhitungkan berdasarkan kalender kabisat jatuh pada tanggal [28 Nopember 760](#). Tanggal inilah yang dijadikan patokan hari jadi Kabupaten Malang. Sejak tahun [1984](#) di Pendopo Kabupaten Malang ditampilkan

upacara Kerajaan Kanjuruhan, lengkap berpakaian adat zaman itu, sedangkan para hadirin dianjurkan berpakaian khas daerah Malang sebagaimana ditetapkan. Berikut beberapa daftar nama bupati Pemerintah Kabupaten Malang hingga sekarang :

1. **Raden Tumenggung Notodiningrat I** (1819 s/d 12-11-1839)
2. **Raden Ario Adipati Notodiningrat II** (s/d 31-7-1884)
3. **Raden Ario Tumenggung Notodiningrat III** (s/d 31-7-1884)
4. **Raden Adipati Soeriodiningrat I** (s/d 23-8-1934)
5. **Raden Ario Adipati Mas** (s/d 31-7-1945)
6. **Raden Soedono** (s/d 17-3-1950)
7. **Raden Mas Tumenggung Ronggo Moestedjo** (1947 – 1950)
8. **Haji Said Hidajat** (17-3-1950 s/d 11-04-1950)
9. **Mas Ngabehi Soentoro** (01-3-1950 s/d 11-3-1958)
10. **R. Soendoro Hardjoamidjodjo, SH.** (3-4-1958 s/d 31-12-1958)
11. **Mas Japan Noto Boedojo** (1-7-1958 s/d 30-11-1964)
12. **Kol. Inf. H.R. Sowignyo** (1-11-1969 s/d 21-11-1979)
13. **Kol. Inf. Eddy Slamet** (1-10-1985 s/d 20-10-1985)
14. **Kol. Inf. Abdul Hamid Mahmud** (22-10-1985 s/d 24-10-1995)
15. **Kol. Inf. Muhammad Said** (24-10-1995 s/d 26-10-2000)
16. **Ir. Mochammad Ibnu Rubianto, MBA** (26-10-2000 s/d 2001)
17. **Sujud Pribadi** (2001 s/d 24-10-2010)
18. **Drs. H. Rendra Kresna, bcku, SH, MM, MPM** (sekarang)

b. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Malang

Visi Pemerintah Kabupaten Malang dapat di tuangkan dalam deskripsi di bawah ini bahwa Pada Tahun 2015. Terwujudnya Kabupaten Malang Yang Mandiri, Agamis, Demokratis, Produktif, Maju, Aman, Tertib dan Berdaya Saing. “MADEP MANTEB”

Penjelasan

Pada visi tersebut terdapat 8 kata kunci yaitu : mandiri, agamis, demokratis, produktif, maju, aman, tertib, dan berdaya asing, artinya dalam rangka mencapai tujuan umum pembangunan Kabupaten Malang yaitu Masyarakat sejahtera maka dalam 5 tahun yang akan datang ini di perlukan upaya memujudkan :

1. **Mandiri** : yang di maknai dengan pertama : kemandirian pengelolaan daerah berupa kebijakan Pemerintah Daerah yang mengutamakan kemampuan daerah dalam rangka mengelola potensi SDA dan buatan yang di dukung oleh kemampuan SDM, energi, infrastruktur, dan pelayanan publik. Kedua : kemandirian masyarakat berupa sikap dan kondisi masyarakat yang memiliki semangat entrepreneurship untuk semakin mampu memenuhi kebutuhan dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri. Inti dari pengertian kemandirian adalah semakin berkembangnya jiwa leadership di kalangan pemerintah dan semangat entrepreneurship di kalangan masyarakat luas.
2. **Agamis** : yang dimaknai dengan kondisi masyarakat yang senantiasa menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari dan senantiasa meningkatkan kualitas keamanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha

Esa serta berakhlak mulia yang diharapkan berdampak terhadap keamanan, ketertiban, dan produktivitas tinggi.

3. **Demokratis** : yang dimaknai dengan penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan partisipasi masyarakat, dengan sikap saling menghargai perbedaan dalam berfikir, bertindak, maupun pengambilan keputusan bersama yang berlandaskan hukum dan keadilan.
4. **Produktif** : yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas kinerja masyarakat sebagai pilar utama peningkatan perekonomian daerah.
5. **Maju** : yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas SDM dan hasil-hasil pembangunan yang ditandai dengan semakin meningkatnya indeks pembangunan manusia.
6. **Aman** : yang dimaknai dengan semakin meningkatnya keamanan masyarakat dan terlaksananya penegakan hukum yang berkeadilan tanpa memandang kedudukan, pangkat, jabatan seseorang serta terciptanya penghormatan pada hak-hak asasi manusia.
7. **Tertib** : yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kepatuhan masyarakat terhadap berbagai peraturan hukum yang berlaku.
8. **Berdaya Saing** : yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas produk usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi untuk bersaing di pasar lokal maupun nasional serta semakin meningkatnya daya asing daerah dalam rangka menarik minat investor.

Hal ini sejalan dengan pesan filosofis pembangunan dalam sesanti lambang Kabupaten Malang yaitu : Satata Gama Karta Raharja atau terwujudnya

Kabupaten Malang yang adil dan makmur materiil dan spirituil disertai kerukunan beragama ats dasar kesucian yang langgeng (abadi). Dengan kata lain kemakmuran atau kesejahteraan yang ingi diwujudkan bukan hanya kesejahteraan materiil atau lahiriyah namun juga kesejahteraan secara spiritual dan batiniyah. Kesejahteraan yang utuh itu diyakini dapat dicapai dengan mewujudkan kemajuan secara komphrensif dari 8 kunci tersebut di atas.

Misi adalah implementasi dari keinginan menyatukan langkah dari gerak dalam melaksanakan visi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

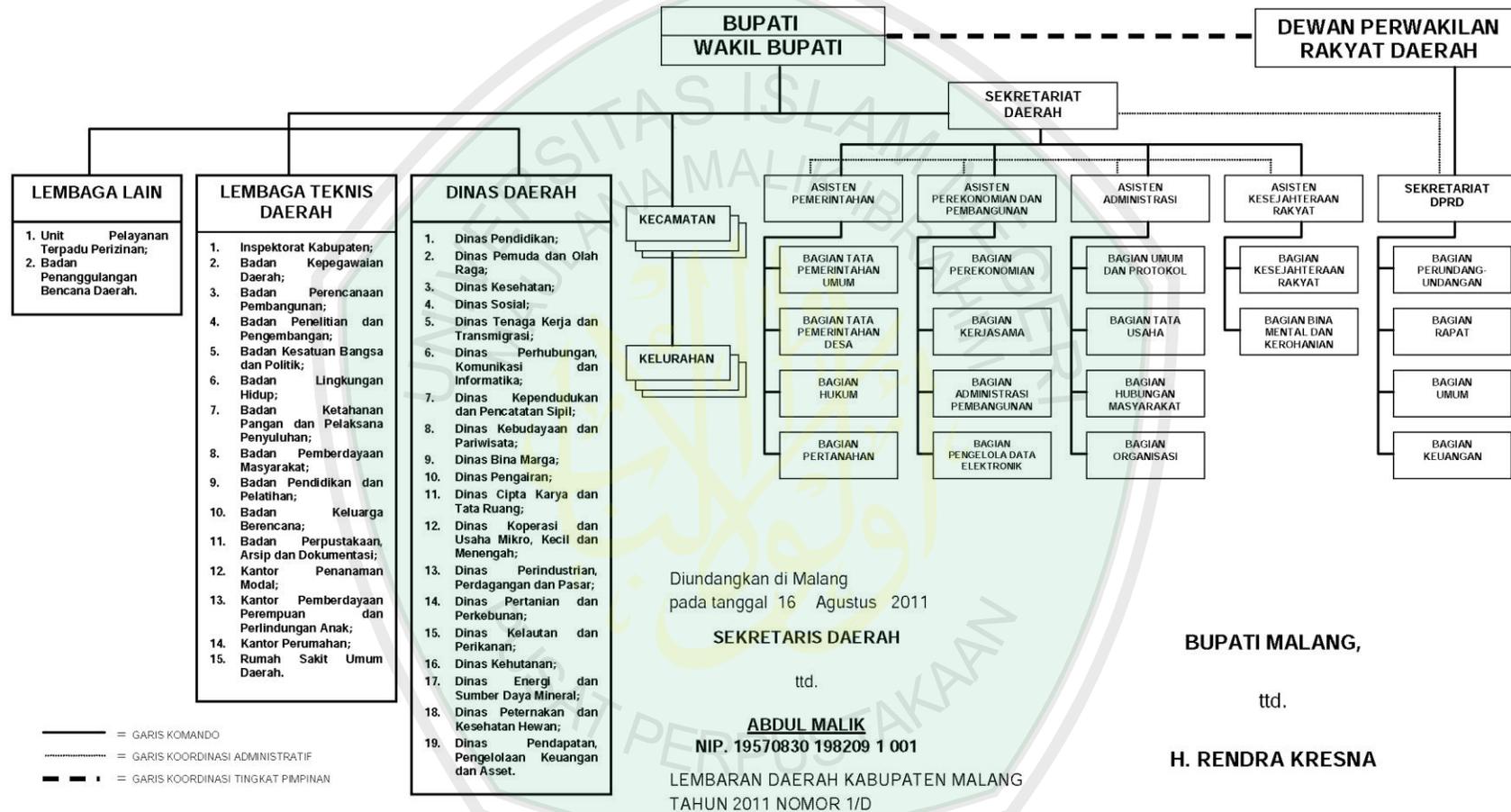
1. Meningkatkan Kemandirian melalui pemberdayaan masyarakat kalangan wong cilik di Kabupaten Malang untuk keperluan pemanfaatan potensi sosial dan ekonomi serta untuk mengoptimalkan prakarsa-prakarsa cerdas dalam kehidupan masyarakat.
2. Meningkatkan pembinaan mental spiritual masyarakat di Kabupaten Malang, sehingga kualitas kehidupan beragama tidak hanya ditumpukan pada kesalahan pribadi, tetapi juga tercermin pada menguatkan kesalehan ritual sesai dengan agama dan kepercayaan masing-masing yang kemudian diterjemahkan dalam kesalehan sosial
3. Meningkatkan pendidikan politik dan hukum kepada masyarakat Kabupaten Malang demi terwujudnya tatanan masyarakat madani yang berkeadaan dengan berlandaskan keadilan dan kebenaran
4. Meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kurang mampu di Kabupaten Malang melalui reformasi sistem pelayanan kesehatan berdasarkan semangat populisme dan negara kesejahteraan

5. Meningkatkan pendidikan dasar bagi masyarakat Kabupaten Malang untuk keperluan menyongsong era globalisasi yang mem-prasyaratkan adanya kemampuan berpikir secara sistematis dan logis
6. Meningkatkan peran serta perempuan dalam pembangunan di Kabupaten Malang melalui peningkatan kesadaran dan pemahaman akan pentingnya kesetaraan gender
7. Mewujudkan revitalisasi pertanian dan ekonomi kerakyatan di Kabupaten Malang sebagai bagian penting dari upaya peletakan dasar industrialisasi di pedesaan
8. Mempercepat Pembangunan Ekonomi dan Infrastruktur
9. Membangun sumberdaya manusia yang "Berdaya Saing" tinggi yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan, hukum dan sosial budaya

c. Struktur Pemerintah Kabupaten Malang

Dalam suatu organisasi, struktur organisasi merupakan salah satu bagian yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya organisasi, anggota dari anggota tersebut dapat mengetahui wewenang dan tanggung jawab dalam organisasinya. Perintah yang ada dalam organisasi tersebut digariskan secara tegas mengenai fungsi dan tugas masing-masing yang ada dalam suatu instansi. Adapun struktur dalam Pemerintah Kabupaten Malang dapat di lihat pada **gambar 2.3** sebagai berikut :

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Malang
 Sumber : Pemerintah Kabupaten Malang

2.2.3 Tenaga Pegawai di Pemerintah Kabupaten Malang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting sebagai penunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia di Pemerintah Kabupaten Malang adalah pegawai yang harus memiliki kualitas yang baik, guna menunjang pekerjaannya. Terdapat kesesuaian antara tugas yang diemban pegawai teknis dengan pendidikan, pengetahuan, maupun keahliannya. Dengan pendidikan yang sesuai dengan posisi/jabatan pegawai, maka pegawai tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik dengan memanfaatkan kualitas keilmuannya. Adapun tingkatan pendidikan pegawai di Pemerintah Kabupaten Malang adalah SMP, SMA/SMEA, D.I, D.III, S1, S2.

2.3 Pembahasan Hasil Penelitian

2.3.2 Analisis Jabatan (*Job Analysis*) di Pemerintah Kabupaten Malang

Untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas sumber daya aparatur guna mencapai tujuan jangka pendek dan panjang yang tertuang dalam visi dan misi Pemerintah Kabupaten Malang, maka di perlukan sumber daya aparatur daerah yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sumber Daya Aparatur di Pemerintah Kabupaten Malang masing masing memiliki sasaran kinerja dan target kinerja masing masing yang harus di laksanakan yang tertuang dalam analisis jabatan pegawai masing masing.

Sebelum membahas lebih rinci mengenai analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang, maka sebelumnya perlu mengetahui pengertian dari analisis jabatan. Manullang (1981:28) menjelaskan analisis jabatan merupakan suatu

proses untuk membuat uraian jabatan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan. Handoko (2001:32) menjelaskan analisis jabatan adalah suatu cara yang sistematis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi pekerjaan/jabatan.

Tujuan utama dari analisa Jabatan di Pemerintahan di Kabupaten Malang adalah :

1. Untuk mendayagunakan aparatur agar dapat meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan organisasi Perangkat Daerah yang ramping struktur tetapi kaya fungsi (sesuai dengan PP No. 41 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah).
2. Tersedianya dokumen kesesuaian pekerjaan dengan posisi / jabatan tersebut.
3. Tersedianya database proses rekrutmen, seleksi, training, kompensasi dan penilaian kinerja untuk keberlanjutan system informasi yang berkesinambungan.
4. Tersedianya data proses penataan, pemantapan, dan penyempurnaan kelembagaan, analisa jabatan dan formasi jabatan, Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Ketatalaksanaan untuk berkelanjutan system informasi yang berkesinambungan.

Atas dasar ke empat poin di atas maka di perlukan adanya proses analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang. Untuk menunjang tercapainya proses

analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang maka di perlukan metode metode khusus dalam proses analisis jabatan.

Sebagaimana telah di jelaskan pada kajian teori sebelumnya bahwasanya ada beberapa metode yang di gunakan dalam Proses Analisis Jabatan. menurut Dessler (1997:93) menjelaskan bahwa terdapat empat metode dalam mengumpulkan informasi analisis jabatan, yaitu: (1) Wawancara (2) Kuesioner (3) Observasi dan (4) Buku harian (*diary/logs*) Peserta.

1. Wawancara

Ada tiga jenis wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data Analisis Jabatan, yaitu: wawancara individual dengan masing-masing karyawan, wawancara kelompok dengan kelompok karyawan yang memiliki jabatan yang sama, dan wawancara penyelia dengan satu atau lebih penyelia yang benar-benar berpengetahuan tentang jabatan yang di analisis.

2. Kuesioner

Dengan cara meminta karyawan mengisi kuesioner untuk menggambarkan tugas-tugas yang berkaitan dengan jabatan dan tanggung jawab mereka adalah satu cara lain untuk memperoleh informasi analisis jabatan.

3. Observasi

Yaitu dilakukan dengan mengobservasi karyawan saat bekerja selama satu siklus (daur) kerja lengkap.

4. Buku harian (*diary/logs*) Peserta

Pendekatan lain adalah meminta karyawan membuat buku harian (*diary/logs*) atau daftar dari apa yang mereka lakukan sepanjang hari di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa di Pemerintah Kabupaten Malang dalam menganalisa jabatan menggunakan metode kuisisioner dengan pemanfaatan Sistem Informasi berbasis Informasi Teknologi (IT) website. Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (software & hardware) yang digunakan untuk memproses atau menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi (Martin : 1999). kuisisioner dengan pemanfaatan Sistem Informasi berbasis website yaitu proses pengumpulan data analisis jabatan dengan cara meminta karyawan mengisi kuesioner yang sudah di sediakan melalui website yang sudah ada. Website untuk analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang yaitu www.malangkab.sinjab.info.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan, Selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur Menyatakan bahwa :

“Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi yaitu metode pengumpulan data jabatan dengan menggunakan aplikasi tertentu, dengan memanfaatkan teknologi berbasis informasi teknologi website. www.malangkab.sinjab.info. Sehingga data yang di peroleh lebih cepat dan akurat” (wawancara peneliti dengan Bapak Iwan selaku kasubag sumber daya aparatur di Pemerintah Kabupaten Malang, jam 12.30 di kantor bagian organisasi)

Pemanfaatan Informasi Teknologi (IT) dalam sistem Pemerintahan terutama dalam analisis jabatan dapat memberikan ketepatan dan kecepatan dalam mendapatkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten.

Hal ini sesuai dengan Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Hartandi : 2003) dimana dengan adanya analisis jabatan yang menggunakan berbasis Informasi Teknologi (IT) dapat memudahkan para pegawai untuk mendapatkan

data pribadi dan memudahkan para pihak personalia dalam penempatan tenaga kerja.

Hal ini juga di perkuat dengan jurnal dari (Charles R Jhonston ;744) yang menyatakan teknologi informasi dapat di gunakan dalam berbagai disiplin ilmu seperti analisis jabatan, Dengan adanya pemanfaatan informasi teknologi pada sumber daya aparatur pemerintahan dapat memberikan transparansi sumber daya aparatur yang ada di Pemerintahan.

Untuk pembahasan lebih lanjut tentang analisis jabatan di pemerintah kabupaten malang, maka peneliti ingin memaparkan latar Belakang adanya Analisis Jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT). Mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana telah mengalami perubahan ke tiga menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana tertuang dalam pasal 57 sampai dengan pasal 60, Bagian Organisasi berada berada di bawah Asisten Administrasi Sekda. Bahwa di perlukannya proses analisis jabatan guna mendapatkan sumber daya aparatur yang baik dalam pemerintahan maka sudah menjadi wacana pemerintah pusat guna penerapan Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi. Dengan adanya sistem Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi di harapkan Sumber Daya Aparatur dalam Pemerintahan akan lebih baik, karena adanya proses transparan dan ketepatan dalam proses analisis jabatan. Oleh karena dasar di atas maka di perlukan metode yang cepat dan akurat dalam proses analisis jabatan yaitu dengan menggunakan Teknologi

Informasi (IT). Analisis jabatan. menggunakan metode lama dengan membagikan daftar pertanyaan kepada tiap tiap Kasubag dari Satuan Kinerja Perangkat Daerah dan kecamatan di anggap kurang efektif karena :

- a. Metode lama di anggap kurang cepat dalam proses analisis jabatan.
- b. Ketidak seragaman dalam menjawab daftar analisis jabatan.
- c. Untuk mendapatkan analisis jabatan dengan metode lama di perlukan biaya yang sangat mahal.

Dari ketiga faktor di atas maka di buatlah suatu sistem analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi di Pemerintah Kabupaten Malang, guna menunjang Peraturan Daerah No 1 tentang Organisasi perangkat daerah Bahwa di perlukannya proses analisis jabatan secara cepat dan akurat guna mendapatkan sumber daya aparatur yang baik dalam Pemerintahan.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Iwan selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur mengatakan bahwa :

”Sebenarnya Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi sudah menjadi wacana pemerintah pusat sejak tahun 2010, dan ketika di adakan rapat di Surabaya. Berhubung Pemerintah Kabupaten Malang sudah menerapkan terlebih dahulu, maka kabupaten malang di jadikan percontohan oleh Kabupaten lainnya. Dan saya selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur yang sudah tahu mengenai masalah itu itu, malah di suruh presentasikan di depan rapat yang di lakukan di Surabaya” (wawancara peneliti dengan Bapak Iwan selaku kasubag sumber daya aparatur di Pemerintah Kabupaten Malang, jam 12.30 di kantor bagian organisasi)

Atas dasar itulah Pemerintah Kabupaten Malang di jadikan percontohan Kabupaten lainnya dalam proses analisis jabatan.

Dasar di bentuknya Analisis Jabatan berbasis Teknologi Informasi (IT) di Pemerintah Kabupaten Malang adalah :

1. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/Menpan/1990 tentang Pedoman Tindak Lanjut Program Analisis jabatan.
2. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Tampilan mengenai website analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) di Pemerintah Kabupaten Malang dapat di lihat pada **gambar 2.4**.

Gambar 2.4
Tampilan Depan Website Analisis Jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang



Sumber : www.malangkab.sinjab.info

Gambar di atas merupakan tampilan website analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) yang di gunakan Pemerintah Kabupaten Malang dalam analisis jabatan.

Dalam penentuan analisis jabatan terdapat beberapa parameter agar analisis jabatan berjalan dengan baik dan benar. Adapun beberapa poin dalam parameter analisis jabatan yang di jelaskan dalam jurnal (Mc. Cornick 1979 : 652-653) menyebutkan bahwa ada beberapa parameter dalam menentukan analisis jabatan yaitu sebagai pengumpulan data dari tugas tugas kerja dan pekerjaan prosedur yang lebih abstrak seperti pengambilan keputusan, interaksi dengan mesin dan bahan, metode evaluasi, kondisi kerja dan persyaratan personil seperti keterampilan dan kemampuan fisik. parameter parameter tersebut akan di gunakan untuk proses dalam analisis jabatan dalam mendeskripsikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan standar kinerja.

4.1.1.1 Uraian Jabatan

Pegawai Pemerintah Kabupaten Malang bekerja pada hari senin-jum'at dan di jam 07.30-17.00 WIB. Pada hari dan jam itulah pegawai kantor mengembangkan karirnya berdasarkan pangkat/golongan, pendidikan atau pengetahuan, kemampuan, diklat serta didukung dengan fasilitas kantor guna mendapatkan *output* yang tinggi, sehingga dapat mewujudkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang Pemerintah Kabupaten Malang. Deskripsi jabatan pegawai sangatlah penting keberadaanya bagi Pemerintah Kabupaten Malang, karena didalamnya berisi catatan-catatan yang berhubungan dengan standar pelaksanaan tugas jabatan seorang pegawai. Adapun bentuk dari deskripsi jabatan

pegawai tertuang dalam uraian jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, akan tetapi antara satu jabatan dengan jabatan lainnya berbeda hasil uraian jabatannya karena uraian tersebut disesuaikan dengan masing-masing jabatan pegawai. Adapun uraian jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, terdiri dari :

1. Nama Jabatan

Berisi nama jabatan struktural/non struktural yang sekarang dijabat oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, sesuai dengan nama yang tercantum dalam surat keputusan.

2. Ikhtisar Jabatan

Berisi tugas inti dari jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang.

3. Tujuan Jabatan

Berisi ringkasan jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, yaitu rumusan yang padat dari jabatan dan apa saja yang diharapkan dari jabatan tersebut.

4. Uraian Tugas dan Kegiatan

Berisi uraian tugas-tugas pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, sehingga tercermin obyeknya yang dikerjakan (*what*), bagaimana mengerjakannya (*how*), dan tujuan pekerjaannya (*why*).

5. Bahan yang Digunakan untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berisi bahan-bahan kerja yang digunakan oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Malang dalam melaksanakan semua tugas jabatan.

6. Alat yang Digunakan untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berisi peralatan kerja yang digunakan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja.

7. Hasil Kerja

Berisi hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Malang, baik berupa jenis maupun jumlahnya.

8. Wewenang

Berisi hak dan kekuasaan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang untuk mengambil sikap atau tindakan tertentu atas bahan kerja, kerahasiaan, jabatan, dan mengambil kebijaksanaan dalam jabatan.

9. Tanggung Jawab

Berisi tanggung jawab pegawai Pemerintah Kabupaten Malang terhadap hal-hal seperti: bahan kerja, alat kerja, dan hasil kerja yang digunakan/dihasilkan untuk melaksanakan tugas jabatan.

10. Hubungan Kerja

Berisi hubungan sebuah jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang dengan jabatan apa atau unit kerja instansi mana secara timbal-balik (vertical/horizontal) maupun diagonal dalam melaksanakan pekerjaan).

11. Masalah dan Tantangan Jabatan

Berisi masalah yang kadangkala di hadapi oleh pegawai dalam jabatan dan tantangan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas pegawai dalam jabatan.

12. Risiko Bahaya

Berisi risiko atau bahaya yang dihadapi pegawai dalam jabatan yang diduduki.

13. Kedudukan Jabatan

Berisi struktur kedudukan jabatan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang.

Dari penjelasan uraian jabatan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari uraian jabatan yang di buat oleh Pemerintah Kabupaten Malang, untuk menunjukkan orientasi hasil uraian-uraian harapan pihak Pemerintah Kabupaten Malang yang jelas kepada para pegawai kantor dan sekaligus mendorong seluruh Kepala Seksi atau Bagian dan para pegawai fungsional untuk mengetahui bahwa standar jabatan yang baik tergantung pada persyaratan (*conditions*) tertentu.

4.1.2 Spesifikasi Jabatan

Selain terdapat deskripsi jabatan yang tertuang dalam uraian jabatan pegawai. Dalam uraian jabatan juga terdapat syarat-syarat jabatan (*job specificatin*). Syarat-syarat jabatan (*job specification*) berisi syarat-syarat minimum yang dapat diterima dan harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan pada suatu jabatan tertentu. Adapun syarat-syarat jabatan (*job specification*) pegawai Pemerintah Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

1. Pangkat/Golongan

Adapun jenis jenis pangkat dan golongan pegawai Pemerintah Kabupaten Malang sebagai berikut :

Pangkat	Golongan
I/a	Juru Muda
I/b	Juru Muda Tingkat 1
I/c	Juru
I/d	Juru Tingkat 1

II/a	Pengatur Muda
II/b	Pengatur Muda Tingkat 1
II/c	Pengatur
II/d	Pengatur Tingkat 1
III/a	Penata Muda
III/b	Penata Muda Tingkat 1
III/c	Penata
III/d	Penata Tingkat 1
IV/a	Pembina
IV/b	Pembina Tingkat 1
IV/c	Pembina Utama Muda
IV/d	Pembina Utama Madya
IV/e	Pembina Utama

2. Pendidikan Formal

Pendidikan Formal merupakan syarat yang harus di tempuh bagi Pegawai di Pemerintah Kabupaten Malang.

3. Diklat/Kursus

Diklat adalah Pendidikan dan Pelatihan sebagai syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Pemerintah Kabupaten Malang untuk diangkat menjadi [Pegawai Negeri Sipil](#) (PNS). Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS. Salah

satu jenis diklat adalah diklat prajabatan (golongan I, II atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai golongan tersebut di atas. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan [pengetahuan](#) untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat di Pemerintah Kabupaten Malang.

4. Standar Kompetensi (Syarat-syarat lainnya)

Standar Kompetensi merupakan syarat syarat khusus lainnya bagi pegawai Pemerintah Kabupaten Malang.

4.1.3 Standar Kinerja

Standart kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Malang tertuang dalam rencana kerja , dimana masing masing dari pegawai harus mencapai target kinerja dalam satu semester yang telah di tertuang dalam uraian jabatan.

Rencana kerja yang menjadi standart kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Malang akan menjadi tanggung jawab penuh setiap kepala seksi/bagian karena rencana kerja ini adalah suatu penentuan tingkat kinerja yang di harapkan oleh pelaksana pekerja.

2.3.3 Implementasi Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi (IT) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang

Setelah mengetahui mengenai sistem atau metode berbasis Informasi Teknologi (IT) dalam analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang, selanjutnya peneliti ingin memaparkan pokok permasalahan yang menjadikan jawaban dari rumusan masalah. maka untuk menjawab hasil dari rumusan masalah tersebut peneliti ingin memaparkan yang terkait tentang implementasi mengenai analisis jabatan.

Untuk mendiskripsikan tentang Implementasi Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi (IT) di Pemerintah Kabupaten Malang, peneliti menggunakan metode dokumentasi dan observasi langsung ke objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memusatkan pokok masalah kepada Implementasi analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) di Pemerintah Kabupaten Malang.

Adapun Implementasi menurut (Edward III : 1980) yaitu, dalam implementasi suatu kebijakan, baik itu kebijakan publik atau kebijakan instansi harus memperhatikan beberapa poin, diantaranya komunikasi, sumber daya, sistem, dan struktur birokrasi. Beberapa faktor yang perlu di perhatikan di atas dimana dalam pelaksanaan suatu implementasi kebijakan harus di lakukan guna memberikan pemahaman yang mendalam agar suatu implementasi dapat di pahami oleh semua pihak yang terkait. Guna mendeskripsikan mengenai Implementasi Analisis Jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) di Pemerintah

Kabupaten Malang, peneliti ingin mengaitkan bagaimana ke empat faktor tersebut di laksanakan dalam proses analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi ini.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi kepada komunikan. Komunikasi berguna untuk saran pemberian informasi, agar informasi tersebut dapat di pahami dan di laksanakan. Sementara itu komunikasi kebijakan menurut (Widodo, 2011:97) mengatakan bahwa komunikasi kebijakan adalah proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada penerima kebijakan. Penerapan komunikasi dalam kebijakan dapat memberikan pengetahuan bagi pihak yang terkait di dalam melaksanakan kebijakan. penerpaan dalam proses komunikasi kebijakan analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) di Pemerintah Kabupaten Malang yaitu dengan di lakukannya Bimbingan Teknis (BIMTEK). Bimbingan Teknis (BIMTEK) merupakan Suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan yang biasanya berupa tuntunan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat teknis. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Iwan selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur menyatakan bahwa :

“BIMTEK ini menunjang penerapan analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT), karena dalam BIMTEK ini mas, nantinya akan di berikan pengetahuan mengenai pengimputan data melalui website, dan BIMTEK sendiri di lakukan dua kali, yaitu pengenalan dan review.” (wawancara dengan Bapak Iwan selaku kasubag sumber daya aparatur di pemerintah kabupaten malang, jam 12.30 di kantor bagian organisasi)

Bimbingan Teknis ini merupakan sarana komunikasi yang di lakukan oleh Kasubag Sumber Daya Aparatur kepada pihak komunikan. Di berikannya Bimbingan Teknik dalam Implementasi analisis jabatan berbasis Informasi

Teknologi (IT) di harapkan dapat memberikan pengetahuan secara teknis tentang penginputan data kuisioner analisis jabatan berbasis website. Bimbingan Teknik (BIMTEK) mengenai analisis jabatan sendiri di lakukan dalam dua periode setahun, guna menunjang pemahaman yang lebih dalam mengenai pengimputan data melalui website.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan unsur terpenting agar suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia. Di dalam proses implementasi, agar implementasi berjalan dengan baik di perlukan sumber daya manusia yang memadai dan baik baik secara kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu di Pemerintah Kabupaten Malang dalam penerapan analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) ini memerlukan Sumber Daya Manusia guna mengimputan data. Adapun Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam proses analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi ini adalah Kepala Bagian dari setiap SKPD, Bagian dan Kecamatan. Kepala Sub Bagian dari tiap SKPD, Bagian dan Kecamatan di anggap mampu dalam pengimputan data karena di anggap mengerti baik secara kualitas dan kuantitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Selaku Staff Bagian Organisasi mengatakan bahwa :

“Kepala Sub Bagian dari setiap SKPD, dan kecamatan wajib menginput data melalui website sesuai dengan kebutuhan pegawai dan SOP yang mereka inginkan, karena di dalam pengimputan data melalui website memerlukan Sumber Daya Manusia yang mengerti yaitu Kepala sub Bagian itu mas” (wawancara dengan Bapak Arman selaku Staf bagian organisasi di pemerintah kabupaten malang, jam 11.30 di kantor bagian organisasi)

Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Edward 2011:98) bahwa Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikas, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang kehandalan sumber daya manusia, implementasi kebijakan akan berjalan lambat.

3. Sistem

Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur-unsur yang terkait dalam sistem tersebut. Ada berbagai pendapat yang mendefinisikan pengertian sistem, Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan , berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu (Jogiyanto,2005;1). Di pemerintah Kabupaten Malang guna menunjang dalam pengimplementasian analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi maka di perlukan suatu sistem yang benar dan baik guna memberikan kemudahan, yaitu dengan menggunakan sistem berbasis website. Dengan mengakses website analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang www.malangkab.sinjab.info oleh tiap tiap Kepala sub bagian

dari SKPD, Kecamatan dan Bagian akan di peroleh data dengan cepat mengenai uraian jabatan, peta jabatan dan syarat jabatan dari tiap SKPD. selanjutnya setelah mengimput data melalui website maka data tersebut akan dikirim langsung dalam database bagian organisasi mengenai uraian jabatan, peta jabatan dan syarat jabatan dari SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang. Hasil dari input data yang di lakukan, masih dilakukan pemeriksaan oleh pihak Inspektorat dan Bagian Organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Selaku Staff Bagian Organisasi mengatakan bahwa :

“dengan adanya sistem berbasis Informasi Teknologi (IT) ini akan memberikan kemudahan dalam proses analisis jabatan, karena ini merupakan sistem yang cepat dan efisien mas” (wawancara peneliti dengan Bapak Arman Staff Bagian Organisasi Pemerintah Kabupaten Malang, jam 10.15 di kantor Organisasi)

Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Edwards III : 180) yang menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah suatu sistem. Dengan adanya sistem yang baik dalam proses implementasi maka akan memberikan kemudahan serta keteraturan dalam Implementasi. Sistem sendiri dapat berupa aplikasi yang di gunakan sampai pada bagaimana dari alur dari pengimplementasian dari penggunaan suatu sistem tersebut. Dengan adanya proses sistem yang baik dan teratur dapat memudahkan pihak pihak yang terkait dalam proses implementasi analisis jabatan. Sehingga dengan pemanfaatan sistem berbasis Informasi Teknologi (IT) ini memberikan kemudahan bagi pihak kasubag di Pemerintah Kabupaten Malang dalam mengimput data.

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedur* (SOP) (Edward III : 1980).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur Bagian Organisasi mengatakan bahwa :

“Sebelum membuat suatu sistem tentang analisis jabatan ini mas, pihak bagian organisasi mempelajari norma norma yang ada dalam struktur birokrasi di Pemerintah Kabupaten Malang, karena pembuatan sistem ini juga di sesuaikan dengan suatu instansi tertentu sesuai Standar Operasioanal yg di butuhkan, ”(wawancara peneliti dengan Bapak Iwan selaku Kasubag Sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Malang jam 10.20 di kantor Organisasi)

Adapun alur dalam pengisian analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi pada Pemerintah Kabupaten Malang dapat di lihat pada **gambar 2.5**

Gambar 2.5
Alur Analisa Jabatan berbasis Informasi Teknologi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang



Sumber : www.malangkab.sinjab.info/index/php

Gambar alur pengisian analisis jabatan di Pemerintah Kabupaten Malang dapat di jelaskan sebagaimana gambar di atas. Dengan adanya pemanfaatan Sistem Informasi berbasis Website dapat memberikan kemudahan kepada Pihak Kasubag dalam pengisian Kuisioner.

Dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan Berbasis Informasi Teknologi di Pemerintah Kabupaten Malang agar jawaban dari Tiap kasubag menjadi Falid di perlukan adanya pihak Inspektorat dalam mengevaluasi jawaban.

Adapun beberapa pihak dalam yang terlibat proses dari Analisis Jabatan berbasis Teknologi informasi di antaranya :

a. Insprektorat

Inspektorat jenderal menyelenggarakan fungsi pengawasan dan pemeriksaan atas pelaksanaan kegiatan administrasi umum, keuangan, dan [kinerja](#); pelaporan hasil pengawasan dan pemeriksaan, serta pemberian usulan tindak lanjut temuan pengawasan dan pemeriksaan; pemantauan dan evaluasi atas tindak lanjut temuan pengawasan dan pemeriksaan; serta pengembangan dan penyempurnaan sistem pengawasan. Pengawasan tersebut dilakukan terhadap semua pelaksanaan tugas unsur kementerian agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan berdasarkan kebijakan menteri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat rutin maupun tugas pembangunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Kasubag Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kabupaten Malang mengatakan bahwa :

“Setelah semua data yang di input oleh SKPD, Kecamatan dan Bagian masuk dalam database Bagian Organisasi, biasanya dalam menganalisa data agar valid bagian organisasi ini melibatkan dari pihak inspektorat mas”(hasil wawancara dengan Bapak Iwan Kasubag Sumber Daya Aparatur Kabupaten Malang, jam 12.30 di kantor bagian organisas)

c. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Satuan Kerja Perangkat Daerah mempunyai tugas untuk menginput data ke website, agar dapat di ketahui topoksi dan kebutuhan pegawai dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah di daerah masing masing di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang.

d. Pihak Ketiga

Pihak ketiga di sini merupakan pihak yang membuat sistem analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi, dimana sebagai pengawas sistem agar tidak terjadi kesalahan dan terus memantau dan mengupgrade sistem jika di perlukan.

Akan tetapi di dalam Implemetasi Analisis jabatan berbasis Informasi Teknologi (IT) terdapat kendala yang di hadapi antara lain :

1. Sumber Daya Aparatur

Sumber Daya Aparatur di sini merupakan operator dalam penginputan data ke website analisis jabatan pemkab Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Selaku Kasubag Sumber Daya Aparatur menyatakan bahwa:

“banyak dari Kasubag yang belum bisa cara mengakses dan menginput data ke website karena banyak dari mereka yang kurang paham internet. Sehingga bagian orgnisasi ini melakukan BIMTEK terhadap

Kasubag dari SKPD, Kecamatan dan Bagian.” ”(hasil wawancara dengan Bapak Iwan Kasubag Sumber Daya Aparatur Kabupaten Malang, jam 12.30 di kantor bagian organisasi)

2. Jaringan Internet

Jaringan Internet di gunakan untuk mengakses Website Anjab di Pemerintah Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budi Selaku Kasubag dari Kecamatan Donomulyo menyatakan bahwa:

“Kadang kadang jaringan internet tidak sampai di Kecamatan tertentu dan ini menghambat proses penginputan data yang di lakukan oleh saya. Saya harus menginput data menggunakan modem atau masih harus ke warnet. Terkadang jaringan internet juga mati”

3. Pergantian Kasubag dalam SKPD, Kecamatan dan Bagian

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arman selaku Staff Bagian Organisasi Kabupaten Malang menyatakan bahwa :

“itu mas, jika terjadi perpidahan Kasubag maka perlu di lakukan BIMTEK lagi agar mereka paham proses penginputan datanya. Karena yang tahu persis cara penginputan data di website kan Kasubag Lama, jadi kita lakukan Bimbingan Teknologi lagi terhadap mereka, untuk minggu ini akan di adakan riveiw BIMTEK lagi, dan biasanya di lakukan dau kali”

Untuk mengatasi hambatan dan kendala tersebut di atas diperlukan upaya-upaya penanggulangan antara lain sebagai berikut yang telah tertuang dalam LAKIP Bagian Organisasi Setda Kabupaten Malang :

1. Peningkatan sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, seminar dan semacamnya

3. Membina dan menjaga hubungan yang harmonis dengan instansi lain untuk mempermudah pengkoordinasian

Menurut pandangan islam untuk mendapatkan pekerja harus yang kuat dan jujur. kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan berbagai bidang, mampu melakukan pekerjaan yang diembannya dan melakukan pekerjaan didasari dengan sikap pantang menyerah. Sehingga terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang akan dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi dan menuntut sifat amanah. Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Hal ini sesuai dengan Hadist Riwayat Bukhari, yang menjelaskan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya maka akan timbul kehancuran.

Hal ini juga di perkuat dengan firman Allah dalam Q.S Al Mulk :15berikut di bawah ini:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”(Q.S Al Mulk :15)

Dalam tafsir Jalalain menjelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah SWT, dan tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu. Sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam hal rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

Sebagaimana di Pemerintah Kabupaten Malang dalam proses analisis jabatan guna mendapatkan sumber daya aparatur yang professional maka menggunakan sistem berbasis Informasi Teknologi (IT) dengan pemanfaatan website, dengan adanya proses berbasis Informasi teknologi selain untuk ketepatan dan kecepatan dalam mendapatkan sumber daya aparatur juga dapat memberikan hasil yang maksimal.

