



## **WALIKOTA PRABUMULIH**

PROVINSI SUMATERA SELATAN  
PERATURAN WALIKOTA PRABUMULIH  
NOMOR 21 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA  
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PRABUMULIH,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan serta membangun aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang baik;
  - b. bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta untuk melaksanakan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu ada peraturan mengenai pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Prabumulih tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4113);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Negara Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
8. Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas

Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2020  
Nomor 2;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA PRABUMULIH TENTANG PEDOMAN  
ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Prabumulih.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Prabumulih.
3. Walikota adalah Walikota Prabumulih.
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Prabumulih.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Prabumulih.
6. Perangkat Daerah yang Selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah Kota Prabumulih.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil yang diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah

- dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
  14. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
  15. Instansi Daerah adalah perangkat daerah kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
  16. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
  17. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
  18. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
  19. Formasi Jabatan adalah jumlah dan susunan jabatan dalam suatu unit kerja menurut jenis dan peringkat yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

## Pasal 2

- (1) Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja digunakan sebagai panduan bagi PD dalam melaksanakan :
  - a. Analisis Jabatan; dan
  - b. Analisis Beban Kerja.
- (2) Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada setiap Jabatan yang ada dalam PD, yaitu :
  - a. jabatan struktural;
  - b. jabatan pelaksana; dan
  - a. jabatan fungsional.

## Pasal 3

- (2) Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk :
  - a. penyusunan kebijakan program pembinaan dan penataan; dan
  - b. evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan.

#### Pasal 4

- (1) Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja.
- (2) Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk :
  - a. efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas; dan
  - b. meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional.

## BAB II

### PELAKSANAAN

#### Pasal 5

- (1) Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dilaksanakan apabila terjadi perubahan susunan organisasi pada PD.
- (2) Untuk melaksanakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk tim analisis yang terdiri dari :
  - a. tim analisis Kota; dan
  - b. tim analisis PD.
- (3) Tim analisis Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibentuk oleh Bagian yang membidangi Organisasi pada Sekretariat Daerah.
- (4) Tim analisis PD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibentuk oleh masing-masing PD.
- (5) Tim analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota, terdiri dari :
  - a. Pengarah;
  - b. Penanggung Jawab;
  - c. Ketua;
  - d. Sekretaris; dan
  - e. Anggota.

#### Pasal 6

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dilaksanakan melalui tahapan :

- a. persiapan;
- b. pengumpulan data;
- c. pengolahan data;
- d. verifikasi/ penelaahan hasil olahan data;
- e. penyempurnaan; dan
- f. penetapan hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

#### Pasal 7

- (1) Susunan tim analisis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (2) Uraian dari tahapan pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

### BAB III

#### HASIL DAN MANFAAT

#### Pasal 8

- (1) Hasil Analisis Jabatan berupa informasi Jabatan yang terdiri dari Uraian Jabatan dan Peta Jabatan.
- (2) Hasil Analisis beban kerja berupa informasi :
  - a. efektivitas dan efisiensi jabatan serta efektivitas dan efisiensi unit kerja;
  - b. prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit;
  - c. jumlah kebutuhan pegawai/pejabat;
  - d. jumlah beban kerja jabatan dan jumlah beban kerja unit; dan
  - e. standar norma waktu kerja.

#### Pasal 9

Formulir dan petunjuk pengisian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 10

Hasil Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dipergunakan untuk :

- a. perbinaan, penataan dan evaluasi; dan
- b. bahan pelaksanaan Evaluasi Jabatan.

Pasal 11

- (1) Perbinaan, penataan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 meliputi :
  - a. kelembagaan;
  - b. kepegawaian;
  - c. ketatalaksanaan; dan
  - d. perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- (2) Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
  - a. penyusunan organisasi dan unit-unitnya;
  - b. pengembangan organisasi;
  - c. perampingan organisasi; dan
  - d. penggabungan unit-unit organisasi.
- (3) Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
  - a. perencanaan kebutuhan pegawai;
  - b. rekrutmen, seleksi dan penempatan;
  - c. pengembangan karier;
  - d. mutasi; dan
  - e. kesejahteraan.
- (4) Ketatalaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi :
  - a. tata kerja;
  - b. standarisasi; dan
  - c. sistem kerja.
- (5) perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d untuk mengembangkan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan.

Pasal 12

- (1) Pelaksanaan Evaluasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b bertujuan untuk mendapatkan nilai Jabatan dan kelas Jabatan.

peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 13

Hasil Analisis beban kerja Hasil Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) bermanfaat untuk :

- a. penataan/penyempurnaan struktur organisasi;
- b. penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit;
- c. bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja;
- d. sarana peningkatan kinerja kelembagaan;
- e. penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural;
- f. penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi;
- g. program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan;
- h. program promosi pegawai;
- i. reward and punishment terhadap unit atau pejabat;
- j. bahan penyempurnaan program diklat; dan
- k. bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

#### BAB IV

#### PELAPORAN

#### Pasal 14

- (1) Hasil Analisis Jabatan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f dituangkan dalam bentuk format pelaporan.
- (2) Format pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 15

- (1) Walikota melaporkan hasil Analisis Jabatan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Sekretaris Jenderal untuk dilakukan evaluasi.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah pelaksanaan Analisis Jabatan.



Pembiayaan pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Prabumulih.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 17

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Prabumulih.

Ditetapkan di Prabumulih  
pada tanggal 9 Februari 2021

WALIKOTA PRABUMULIH,



Diundangkan di Prabumulih  
pada tanggal 10 Februari 2021

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA PRABUMULIH,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Elman', is written over the text of the Secretary of the Region.

ELMAN