



**SALINAN**

# **BUPATI TULANG BAWANG**

## **PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN BUPATI TULANG BAWANG**  
**NOMOR 21 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI TULANG BAWANG,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan yang berbasis kompetensi dan kinerja diperlukan analisis jabatan;
- b. bahwa sebagai pedoman Pemerintah Daerah dalam melaksanakan analisis jabatan, perlu membuat pedoman penyusunan analisis jabatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyusunan Analisis Jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 02 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Tulang Bawang dan Kabupaten Tingkat II Tanggamus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 02, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3667);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

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);
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);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 649);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulang Bawang (Lembaran Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2016 Nomor 12).

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tulang Bawang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang.
3. Bupati adalah Bupati Tulang Bawang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tulang Bawang.
5. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Tulang Bawang.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi .
7. Analisis Jabatan adalah proses dan tatacara untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan pengawasan.

8. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin satuan organisasi.
9. Jabatan Fungsional Tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
10. Jabatan Fungsional Umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
11. Ringkasan Tugas Jabatan merupakan ikhtisar dan keseluruhan tugas jabatan yang ada dan disusun dalam 1 (satu) kalimat. Ringkasan tugas Jabatan dirumuskan dari tugas yang paling inti atau paling esensi dalam jabatan yang bersangkutan.
12. Rincian Tugas Jabatan adalah paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok yang dilakukan Pemangku Jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dan dalam kondisi pelaksanaan tugas tertentu. Setiap jabatan berisi sekelompok tugas yang berisi antara 5(lima) sampai 12(dua belas) tugas dan setiap tugas diuraikan dengan jelas dalam rincian tugas, gambaran tentang apa yang dikerjakan, mengapa harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
13. Syarat Jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan dan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik.
14. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan dan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.
15. Uraian Jabatan adalah uraian tentang informasi dan karakteristik jabatan seperti nama jabatan, kode jabatan, unit kerja, ringkasan tugas jabatan, hasil kerja, bahan kerja, perangkat/alat kerja, tanggung jawab, wewenang, rincian tugas, nama jabatan dibawahnya, korelasi jabatan, keadaan tempat kerja, prestasi kerja, upaya fisik, resiko bahaya dan syarat jabatan.

## **Pasal 2**

- (1) Analisis Jabatan digunakan sebagai panduan bagi Pemerintah Daerah dalam rangka penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

- (2) Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mendapatkan informasi jabatan.
- (3) Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh melalui proses, metode dan teknik pengumpulan dan pengolahan data jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah.

### **Pasal 3**

Tujuan analisis jabatan untuk penyusunan kebijakan program:

- a. Pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan.
- b. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan; dan
- c. Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

## **BAB II TIM ANALISIS JABATAN**

### **Pasal 4**

- (1) Untuk melaksanakan analisis jabatan dibentuk tim analisis jabatan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah yang dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Kepala Bagian organisasi.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) terdiri dari :
  - a. Pengarah adalah Sekretaris Daerah;
  - b. Penanggung Jawab adalah Asisten Bidang Administras Umum;
  - c. Ketua adalah Kepala Bagian Organisasi;
  - d. Sekretaris adalah Kepala Sub Bagian yang membidangi Analisa Jabatan; dan
  - e. Anggota adalah terdiri dari pejabat struktural dan fungsional dari organisasi perangkat daerah.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat 3 (tiga) huruf e, yaitu:
  - a. Para pejabat struktural pada masing-masing organisasi perangkat daerah yang membidangi Kepegawaian;
  - b. Para pemangku jabatan fungsional umum pada masing-masing organisasi perangkat daerah yaitu penganalisa jabatan dan/atau yang menangani kepegawaian.
- (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati

### **Pasal 5**

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1 (satu) mempunyai tugas :

- a. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan analisis jabatan;
- b. Memantau pelaksanaan analisis jabatan;
- c. Mengolah dan menganalisa hasil analisis jabatan;
- d. Menetapkan hasil analisis jabatan; dan
- e. Membuat laporan hasil analisis jabatan.

**BAB III**  
**PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN**

**Pasal 6**

Analisis Jabatan dilaksanakan apabila terjadi perubahan organisasi untuk penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

**Pasal 7**

- (1) Analisis Jabatan dilaksanakan melalui tahapan :
- a. Persiapan;
  - b. Pengumpulan data;
  - c. Pengolahan data;
  - d. Verifikasi;
  - e. Penyempurnaan; dan
  - f. Penetapan hasil analisis jabatan.
- (2) Pelaksanaan Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB IV**  
**HASIL ANALISIS JABATAN**

**Pasal 8**

- (1) Hasil analisis jabatan merupakan Informasi jabatan yang terdiri dari Uraian jabatan dan Peta Jabatan.
- (2) Uraian jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi :
- a. Nama jabatan;
  - b. Kode jabatan;
  - c. Unit kerja;
  - d. Kedudukan dalam struktur organisasi;
  - e. Iktisar jabatan;
  - f. Uraian tugas;
  - g. Bahan kerja;
  - h. Perangkat/alat kerja;
  - i. Hasil kerja;
  - j. Tanggung jawab;
  - k. Wewenang;
  - l. Korelasi jabatan;
  - m. Kondisi lingkungan kerja;
  - n. Resiko bahaya;
  - o. Syarat jabatan;
  - p. Prestasi kerja yang diharapkan; dan
  - q. Butir informasi lain.

- (3) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukan dalam unit organisasi serta memuat jumlah pegawai pangkat/golongan ruang kualifikasi pendidikan, dan beban kerja unit organisasi.
- (4) Uraian Jabatan dan Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Ini.

#### **Pasal 9**

Pembinaan dan penataan kelembagaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi :

- a. Penyusunan organisasi dan unit-unitnya;
- b. Pengembangan organisasi;
- c. Perampingan organisasi; dan
- d. Penggabungan unit-unit organisasi.

#### **Pasal 10**

Pembinaan dan penataan kepegawaian, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai;
- b. Rekrutmen seleksi dan penempatan;
- c. Pengembangan karier;
- d. Mutasi; dan
- e. Kesejahteraan

#### **Pasal 11**

Pembinaan dan penataan ketatalaksanaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi :

- a. Tata kerja;
- b. Standarisasi; dan
- c. Sistem kerja

#### **Pasal 12**

Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi kegiatan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan.

### **BAB V**

#### **PEMAPARAN HASIL ANALISIS JABATAN**

#### **Pasal 13**

- (1) Hasil pelaksanaan analisis jabatan Pemerintah Daerah dipaparkan oleh Sekretaris Daerah dihadapan para pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) Pemaparan hasil Analisis Jabatan dilakukan sebagai dasar untuk memperoleh masukan dan persetujuan pengesahan.

### **BAB VI**

#### **PENETAPAN HASIL ANALISIS JABATAN**

#### **Pasal 14**

Hasil analisis jabatan Pemerintah Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



## Pasal 15

Hasil analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 dituangkan dalam bentuk format pelaporan di lingkungan pemerintah daerah meliputi :

- a. Kata pengantar;
- b. Daftar isi;
- c. Bab I Pendahuluan;
- d. Bab II Kondisi Saat Ini dan Kondisi Yang Diharapkan;
- e. Bab III Identifikasi Permasalahan dan Solusi;
- f. Bab IV Rekomendasi;
- g. Bab V Penutup; dan
- h. Lampiran.

## BAB VII LAPORAN HASIL ANALISIS JABATAN

### Pasal 16

- (1) Bupati melaporkan hasil analisis jabatan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Sekretaris Jenderal untuk dilakukan evaluasi.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah pelaksanaan analisis jabatan.

## BAB VIII PENDANAAN

### Pasal 17

Pendanaan pelaksanaan analisis jabatan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

## BAB IX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Ditetapkan di Menggala  
pada tanggal *22 juli* 2019

**BUPATI TULANG BAWANG,**

ttd

**WINARTI**

Diundangkan di Menggala  
pada tanggal *22 juli* 2019

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TULANG BAWANG,**

ttd

**ANTHONI**

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN  
PERUNDANG-UNDANGAN,

**ANUARI, SH, MH, M.SI**  
PEMBINA / IV.A

## A. PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN

Seiring dengan bergulirnya Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah maka perlu melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap system penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan (business process). Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur agar mampu mengemban misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan penataan kelembagaan, kepegawaian dan perencanaan pelatihan dan pendidikan analisis jabatan mutlak dilakukan.

### Proses Analisis Jabatan

Proses pelaksanaan analisis jabatan dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

#### I. Persiapan :

- a. Perencanaan proses analisis jabatan
- b. Pembentukan Tim
- c. Pemberitahuan kepada unit organisasi yang akan menjadi sasaran
- d. Penyampaian formulir analisis jabatan dan petunjuk pengisiannya.

#### II. Pengumpulan Data

- a. Pada tahap ini, penyusun anjab OPD melakukan pengumpulan data untuk mendapatkan fakta-fakta dan keterangan dari pemegang jabatan, para pimpinan unit kerja, narasumber serta sumber data lainnya seperti catatan harian pemegang jabatan, rencana kerja dan laporan pelaksanaan pekerjaan, visi dan misi organisasi, struktur organisasi dan tata kerja informasi kepegawaian lainnya.
- b. Sebagai landasan untuk melaksanakan analisis jabatan, perlu memperhatikan visi dan misi organisasi, struktur organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi serta sumber data lainnya seperti rencana kerja, laporan pelaksanaan pekerjaan, dan informasi kepegawaian lainnya sebagai sumber data yang berperan dalam menyusun uraian jabatan dan syarat jabatan.
- c. Apabila visi dan misi belum terdokumentasi secara tertulis, maka TPAJ dapat memperoleh dari pimpinan instansi tentang arah kebijakan instansi di masa yang akan datang.
- d. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan formulir analisis jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.
- e. Para pemegang jabatan yang ditunjuk menjadi responden dalam pengisian formulir analisis jabatan adalah pegawai yang :
  - 1) menguasai pekerjaan di unit kerja;
  - 2) dapat menjelaskan program-program unit kerjanya; dan
  - 3) mengerti tentang proses kerja di unit kerjanya



- f. Untuk mempermudah pengisian formulir analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf d, dapat diperlihatkan table-tabel dan dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

### III. Pengolahan Data Jabatan :

- a. Penyusunan uraian jabatan.
- b. Penyusunan spesifikasi jabatan.
- c. Penyusunan peta jabatan.

#### Penyusunan Informasi Jabatan :

##### a. Uraian Jabatan

1. Untuk menyusun uraian jabatan perlu dilakukan tahapan pengumpulan data dengan menggunakan formulir analisis jabatan dan/atau penyebaran kuisioner kepada pemegang jabatan struktural dan fungsional dilingkungan instansi.
2. Data-data yang meliputi nama jabatan, kode jabatan, iktisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja dan resiko bahaya dituangkan kedalam formulir analisis jabatan.
3. Untuk mempermudah dalam pelaksanaan penyusunan uraian jabatan dijelaskan aspek-aspek sebagai berikut :

##### a) Nama Jabatan

- (1) Nama jabatan atau nomenklatur jabatan merupakan sebutan yang bersifat ringkas untuk mengidentifikasi suatu jabatan, Perumusan nama jabatan berdasarkan pada tindak kerja, bahan kerja, perangkat kerja dan hasil kerja. Syarat untuk merumuskan nama jabatan adalah :

- (a). Ringkas artinya tidak boleh panjang.
- (b). Bersifat substantif yaitu menggunakan kata benda
- (c). Menggunakan huruf kapital setiap huruf pertama pada setiap kata, kecuali kata sambung seperti, dan.
- (d). Jelas artinya dapat memberikan pengertian yang tepat bagi pembaca atau yang di ajak bicara.
- (e). Rumusan kata di ambil dari kata-kata dalam hakekat analisis jabatan tersebut di atas.

Contoh nama jabatan : operator komputer

- (2) Untuk jabatan struktural nama jabatan sesuai dengan yang tercantum dalam struktur organisasi dan tata kerja unit organisasi yang bersangkutan.
- (3) Untuk jabatan fungsional tertentu nama jabatan sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku, seperti peneliti, widyaiswara, pustakawan, dan sebagainya.
- (4) Untuk jabatan fungsional umum nama jabatan mencerminkan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilaksanakan seperti pengadministrasi keuangan, penganalisis, kompetensi Jabatan, penyusun laporan keuangan, caraka, dan sebagainya.

##### b) Kode Jabatan

Kode Jabatan merupakan kode yang dibuat untuk memudahkan pengadministrasi jabatan.

c) Ikhtisar Jabatan

Ikhtisar Jabatan merupakan ringkasan dari uraian tugas yang disusun dalam satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan. Penyusunan ikhtisar jabatan harus memenuhi kriteria;

(1) Apa yang dikerjakan, sebutkan pula obyek yang dikerjakan.

(2) Bagaimana cara mengerjakannya.

(3) Mengapa tugas harus dikerjakan.

d) Uraian Tugas

Uraian Tugas merupakan suatu paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dalam kondisi tertentu, di tulis dengan singkat dan jelas, serta di susun secara berurutan dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan.

Penyusun uraian tugas harus memenuhi kriteria :

(1) Apa yang disebutkan dan dikerjakan dan sebutkan pula obyek yang dikerjakan.

(2) Bagaimana cara mengerjakannya.

(3) Mengapa tugas harus dikerjakan

e) Bahan Kerja

Bahan Kerja terdiri atas data, orang, benda yang berwujud atau tidak berwujud yang merupakan suatu masukan untuk diproses menjadi hasil kerja.

f) Perangkat Kerja

Sarana atau peralatan yang di pergunakan untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja, perangkat kerja dapat berupa mesin, perkakas, perlengkapan, dan alat kerja bantu lainnya.

g) Hasil Kerja

Hasil Kerja adalah suatu produk berupa barang, jasa dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan kerja dan peralatan kerja dalam waktu dan kondisi tertentu, dapat bersifat manajerial maupun nonmanajerial di peroleh dalam pelaksanaan tugas teknis atau tugas lain yang tidak berhubungan dengan bawaan.

h) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan tuntutan jabatan terhadap kesanggupan seorang PNS untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang akan dilakukannya , selain itu bertanggung jawab terhadap bahan kerja yang di olah, alat kerja yang digunakan, hasil kerja yang diperoleh, lingkungan kerja dan kepada orang.

i) Wewenang

Wewenang merupakan hak dan kekuasaan pemegang jabatan untuk memilih, mengambil sikap, atau tindakan tertentu dalam melaksanakan tugas, dan mempunyai peranan sebagai penimbang terhadap tanggung jawab, guna mendukung berhasilnya pelaksanaan tugas, PNS hanya dapat memikul tanggung jawab apabila diberikan wewenang yang memadai.

j) Korelasi Jabatan

Korelasi Jabatan adalah hubungan kerja antara jabatan yang satu dengan jabatan lainnya ataupun orang lain yang berhubungan dengan jabatan tersebut, hubungan tersebut dapat dilaksanakan secara vertical, horizontal, dan diagonal baik di dalam maupun di luar instansi.

k) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja merupakan kondisi di dalam dan sekitar PNS dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja yang meliputi aspek keadaan tempat kerja, udara, suhu, cahaya, suara, getaran dan letak.

l) Resiko Bahaya

Resiko Bahaya adalah kejadian atau keadaan yang mungkin akan di alami PNS sehubungan dengan keberadaannya dalam lingkungan pekerjaan.

b. Syarat Jabatan

Syarat Jabatan merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh PNS untuk dapat melakukan pekerjaan atau memangku jabatan. Syarat Jabatan terdiri atas pangkat/golongan ruang, pendidikan, Kursus/diklat, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, upaya fisik, kondisi fisik, dan fungsi pekerjaan.

1) Pangkat/Golongan Ruang

Pangkat dan Golongan Ruang minimal yang di persyaratkan untuk menduduki suatu jabatan.

2) Pendidikan

Pendidikan formal minimal yang dipersyaratkan untuk mendukung suatu jabatan.

Kursus/Diklat

Pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan non manajerial, kemampuan dibidang manajerial, teknis tertentu, dan pengetahuan lainnya sesuai denganm syarat pekerjaan dengan memperhatikan fungsi pekerjaannya.

3) Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan pengembangan pengetahuan, keterampilan kerja, sikap mental, kebiasaan mental dan fisik yang tiidak diperoleh dari pelatihan, tetapi diperoleh dari masa kerja sebelumnya dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan jabatan saat ini.

- 4) **Pengetahuan Kerja**  
Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan formal atau informal yang dimanfaatkan oleh PNS didalam pemecahan masalah, daya cipta serta dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 5) **Keterampilan Kerja**  
Keterampilan merupakan tingkat kemampuan dan penguasa teknis operasional PNS dalam suatu bidang tugas tertentu.
- 6) **Bakat Kerja**  
Bakat Kerja merupakan kapasitas khusus atau kemampuan potensial yang disyaratkan bagi seorang untuk dapat mempelajari, memahami beberapa tugas atau pekerjaan.
- 7) **Temperamen Kerja**  
Temperamen Kerja merupakan syarat kemampuan penyesuain diri yang harus dipenuhi PNS sesuai dengan sifat pekerjaan.
- 8) **Minat Kerja**  
Minat Kerja merupakan kecenderungan memiliki kemampuan, keinginan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki.
- 9) **Upaya Fisik**  
Upaya Fisik merupakan penggunaan organ fisik meliputi seluruh organ tubuh dalam melaksanakan tugas jabatan.
- 10) **Kondisi Fisik**  
Kondisi tertentu yang diperlukan oleh pemangku jabatan agar dapat melakukan tugas jabatan dengan baik, syarat kondisi fisik terdiri dari :
  - a) Jenis Kelamin yang diperbolehkan untuk memangku jabatan;
  - b) Umur tertentu yang disyaratkan;
  - c) Tinggi badan tertentu;
  - d) Berat badan tertentu;
  - e) Postur tubuh;
  - f) Penampilan, factor lain-lain.
- 11) **Fungsi Pekerjaan**  
Fungsi Pekerja adalah tingkat hubungan PNS dengan data, orang, dan Benda.

#### IV. Verifikasi Jabatan

Hasil –hasil pengolahan dalam langkah ke III tersebut diatas diperiksa kembali kebenarannya, dengan melakukan pengecekan untuk mengetahui ada tidaknya hal yang perlu diperbaiki.

#### V. Penyempurnaan

Hasil Verifikasi selanjutnya dilakukan penyempurnaan atas hasil analisis jabatan yang diperoleh dari tahapan II, III, dan IV, sebelum ditetapkan.

#### VI. Penetapan Hasil Analisis Jabatan

Hasil Analisis Jabatan yang sudah disempurnakan selanjutnya dipaparkan kepada para pimpinan unit kerja yang meliputi peta jabatan, uraian jabatan, dan rekomendasi hasil temuan lapangan sebelum ditetapkan menjadi Keputusan Bupati.

## B. PETA JABATAN

Peta Jabatan dibuat sesuai dengan struktur organisasi dari setiap unit kerja, Peta Jabatan terdiri atas susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Peta Jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukan dalam unit organisasi serta memuat jumlah pegawai, pangkat/golongan ruang, kualifikasi pendidikan, dan beban kerja unit organisasi.



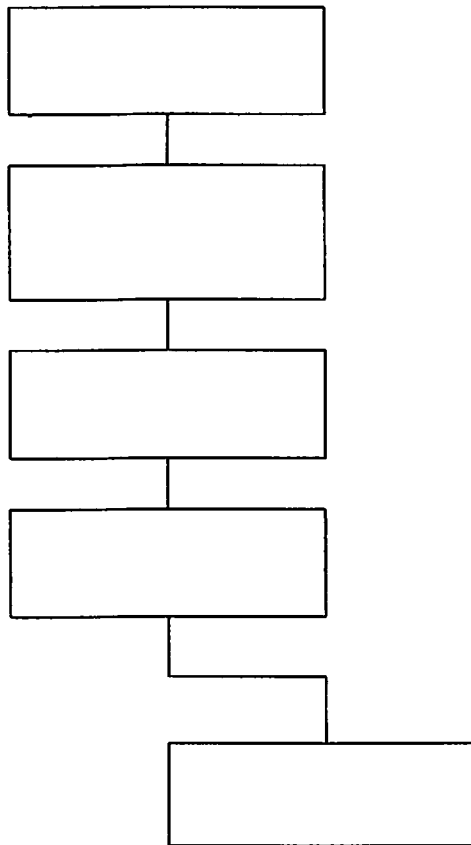
## **FORMULIR ANALISIS JABATAN**

---

(Isilah formulir ini sesuai dengan data yang sebenarnya)

- 1. Nama Jabatan :.....
- 2. Kode Jabatan :.....
- 3. Unit Kerja :.....
  - Eselon I :.....
  - Eselon II :.....
  - Eselon III :.....
  - Eselon IV :.....

4. Kedudukan Dalam Struktur Organisasi :



5. Ikhtisar Jabatan :

.....  
.....  
.....

6. Uraian Tugas :
- a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....
  - e. ....
  - f. ....

7. Bahan Kerja :

No.	Bahan Kerja	Penggunaan Dalam Tugas
1.		
2.		
3.		

8. Perangkat/Alat Kerja :

No.	Perangkat Kerja	Digunakan untuk Tugas
1.		
2.		
3.		

9. Hasil Kerja :

No.	Hasil Kerja	Jumlah Satuan	Penggunaan Dalam Tugas
1.			
2.			
3.			

10. Tangung Jawab:

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....

Catatan:

Kata kunci (keakuratan, kelancaran, kerahasiaan, kebenaran, kesesuaian, ketepatan, keselamatan, kerapihan, keamanan, kualitas, kuantitas, keutuhan, kelengkapan, keefektifan, kelayakan, keindahan, keharmonisan).

11. Wewenang :

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....

Catatan:

Kata kunci (meminta, menolak, memberikan, memutuskan, mengeluarkan, menggunakan, menentukan, menetapkan, menegur, memotivasi, menilai).

12. Korelasi Jabatan :

No.	Jabatan	Unit Kerja/Instansi	Dalam Hal
1.			
2.			
3.			

13. Kondisi Lingkungan Kerja :

No.	Aspek	Faktor
1.	Tempat Kerja	
2.	Suhu	
3.	Udara	
4.	Keadaan Ruangan	
5.	Letak	
6.	Penerangan	
7.	Suara	
8.	Keadaan Tempat Kerja	
9.	Getaran	

14. Resiko Bahaya :

No.	Fisik / Mental	Penyebab
1.		
2.		
3.		

15. Syarat Jabatan :

- a. Pangkat/Gol. Ruang :.....
- b. Pendidikan :.....
- c. Kursus/Diklat

  - 1) Penjurusan :.....
  - 2) Teknis :.....

- d. Pengalaman Kerja :.....
- e. Pengetahuan Kerja :.....
- f. Keterampilan Kerja :.....
- g. Bakat Kerja :.....

  - 1. :.....
  - 2. :.....
  - 3. :.....

Catatan:

Tuliskan faktor-faktor bakat kerja seperti yang terdapat dalam Lampiran 2 Tabel 2.1, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

- h. Temperamen Kerja :.....
1. :.....
  2. :.....
  3. :.....

Catatan:

Tuliskan faktor-faktor temperamen kerja seperti yang terdapat dalam Lampiran 2 Tabel 2.2, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

- i. Minat Kerja :.....
1. :.....
  2. :.....
  3. :.....

Catatan:

Tuliskan faktor-faktor minat kerja seperti yang terdapat dalam Lampiran 2 Tabel 2.3, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

- j. Upaya Fisik :.....
1. :.....
  2. :.....
  3. :.....

Catatan:

Tuliskan faktor-faktor upaya fisik seperti yang terdapat dalam Lampiran 2 Tabel 2.4, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

- k. Kondisi Fisik :.....
1. Jenis Kelamin :.....
  2. Umur :.....
  3. Tinggi Badan :.....
  4. Berat badan :.....
  5. Postur badan :.....
  6. Penampilan :.....

- l. Fungsi Jabatan :.....
1. :.....
  2. :.....
  3. :.....

Catatan:

Tuliskan faktor-faktor fungsi pekeja seperti yang terdapat dalam Lampiran III Tabel III.5, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

16. Prestasi Kerja Yang Diharapkan :

No.	Hasil Kerja	Jumlah Satuan	Waktu Yang Diharapkan
1.			
2.			
3.			

17. Butir Informasi Lain :

.....  
.....  
.....

Mengetahui Atasan Langsung

..... , .....  
Yang membuat

(.....)  
NIP. .

(.....)  
NIP. .



Tabel 2.1. Bakat Kerja

Kode		Arti
G	: Inteligensia	Kemampuan belajar secara umum.
V	: Bakat verbal	Kemampuan untuk memahami arti kata-kata dan penggunaannya secara tepat dan efektif.
N	: Numerik	Kemampuan untuk melakukan operasi <i>arithmatik</i> secara tepat dan akurat.
S	: Pandang ruang	Kemampuan berpikir secara visual mengenai bentuk-bentuk geometris, untuk memahami gambar-gambar dari benda-benda tiga dimensi.
P	: Penerapan bentuk	Kemampuan menyerap perincian-perincian yang berkaitan dalam objek atau dalam gambar atau dalam bahan grafik.
Q	: Ketelitian	Kemampuan menyerap perincian yang berkaitan dalam bahan verbal atau dalam tabel.
K	: Koordinasi motor	Kemampuan untuk mengkoordinir mata dan tangan secara cepat dan cermat dalam membuat gerakan yang cepat
F	: Kecekatan jari	Kemampuan menggerakkan jari-jemari dengan mudah dan perlu keterampilan
E	: Koordinasi mata, tangan, kaki	Kemampuan menggerakkan tangan dan kaki secara koordinatif satu sama lain sesuai dengan rangsangan penglihatan.
C	: Membedakan warna	Kemampuan memadukan atau membedakan berbagai warna yang asli, yang gemerlapan.
M	: Kecekatan tangan	Kemampuan menggerakkan tangan dengan mudah dan penuh keterampilan.

Tabel 2.2. Temperamen Kerja

Kode		Arti
D	: Kemampuan menyesuaikan diri menerima tanggung jawab untuk kegiatan memimpin, mengendalikan atau merencanakan.	
F	: Kemampuan menyesuaikan diri dengan kegiatan yang mengandung penafsiran perasaan, gagasan atau fakta dari sudut pandangan pribadi.	
I	: Kemampuan menyesuaikan diri untuk pekerjaan-pekerjaan mempengaruhi orang lain dalam pendapat, sikap atau pertimbangan mengenai gagasan.	
J	: Kemampuan menyesuaikan diri pada kegiatan perbuatan kesimpulan penilaian atau pembuatan peraturan berdasarkan kriteria rangsangan indera atau atas dasar pertimbangan pribadi.	
M	: Kemampuan menyesuaikan diri dengan kegiatan pengambilan peraturan, pembuatan pertimbangan, atau pembuatan peraturan berdasarkan kriteria yang diukur atau yang dapat diuji	
P	: Kemampuan menyesuaikan diri dalam berhubungan dengan orang lain lebih dari hanya penerimaan dan pembuatan instruksi.	
R	: Kemampuan menyesuaikan diri dalam kegiatan-kegiatan yang berulang, atau secara terus menerus melakukan kegiatan yang sama, sesuai dengan perangkat prosedur, urutan atau kecepatan yang tertentu.	
S	: Kemampuan menyesuaikan diri untuk bekerja dengan ketegangan jiwa jika berhadapan dengan keadaan darurat, kritis, tidak biasa atau bahaya, atau bekerja dengan kecepatan kerja dan perhatian terus menerus merupakan keseluruhan atau sebagian aspek pekerjaan.	
T	: Kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi yang menghendaki pencapaian dengan tepat menurut perangkat batas, toleransi atau standar-standar tertentu.	

V	:	Kemampuan menyesuaikan diri untuk melaksanakan berbagai tugas, sering berganti dari tugas yang satu ke tugas yang lainnya yang "berbeda" sifatnya, tanpa kehilangan efisiensi atau ketenangan diri.
---	---	---

Tabel 2.3. Minat Kerja

Kode	Arti
1.a	: Pilihan melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan benda-benda dan obyek-obyek.
1.b	: Pilihan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan komunikasi data.
2.a	: Pilihan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan orang dalam niaga.
2.b	: Pilihan melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat ilmiah dan teknik.
3.a	: Pilihan melakukan kegiatan-kegiatan rutin, konkrit & teratur.
3.b	: Pilihan melakukan kegiatan yang bersifat abstrak dan kreatif.
4.a	: Pilihan melakukan kegiatan-kegiatan yang dianggap baik bagi orang lain.
4.b	: Pilihan melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan mesin dan teknik.
5.a	: Pilihan melakukan kegiatan yang menghasilkan penghargaan dari pihak orang lain.
5.b	: Pilihan melakukan kegiatan yang menghasilkan kepuasan nyata dan dengan proses.

Tabel 2.4. Upaya Fisik

Kode	Arti
Berdiri	: Berdiri dalam suatu tempat dalam posisi tegak ditempat tanpa pindah ke tempat lain.
Berjalan	: Bergerak dengan jalan kaki.
Duduk	: Berada dalam suatu tempat dalam posisi duduk biasa.
Mengangkat	: Menaikkan atau menurunkan benda di satu tingkat ke tingkat lain (termasuk menarik ke atas).
Membawa	: Memindahkan benda, umumnya dengan menggunakan tangan, lengan atau bahu.
Mendorong	: Menggunakan tenaga untuk memindahkan benda menjauhi badan.
Menarik	: Menggunakan tenaga untuk memindahkan suatu benda ke arah badan (termasuk menyentak atau merenggut).
Memanjat	: Naik atau turun tangga, tiang, lorong dan lain-lain dengan menggunakan kaki, tangan, dan kaki.
Menyimpan imbalanced/mengatur imbalanced	: Agar tidak jatuh badan waktu berjalan, berdiri, membungkuk, atau berlari di atas tempat yang agak sempit, licin dan tinggi tanpa alat pegangan, atau mengatur imbalanced pada waktu melakukan olah raga senam.
Menunduk	: Melengkungkan tubuh dengan cara melekukkan tulang punggung dan kaki.
Berlutut	: Melengkungkan paha kaki pada lutut dan berdiam di suatu tempat dengan tubuh diatas lutut.
Membungkuk	: Melengkungkan tubuh dengan cara melengkungkan tulang punggung sampai kira-kira sejajar dengan pinggang.
Merangkak	: Bergerak dengan menggunakan tangan dan lutut atau kaki dan tangan.
Menjangkau	: Mengulurkan tangan dan lengan ke jurusan tertentu.
Memegang	: Dengan satu atau dua tangan mengukur, menggenggam, memutar dan lain sebagainya.
Bekerja dengan jari	: Memungut, menjepit, menekan dan lain sebagainya dengan menggunakan jari (berbeda dengan "memegang" yang terutama menggunakan seluruh bagian tangan).

Meraba	:	Menyentuh dengan jari atau telapak tangan untuk mengetahui sifat-sifat benda seperti, suhu, bentuk.
Berbicara	:	Menyatakan atau bertukar pikiran secara lisan agar dapat dipahami.
Mendengar	:	Menggunakan telinga untuk mengetahui adanya suara.
Melihat	:	Usaha mengetahui dengan menggunakan mata.
Ketajaman jarak jauh	:	Kejelasan penglihatan dalam jarak lebih dari 5 meter.
Ketajaman jarak dekat	:	Kejelasan penglihatan kejelasan dalam jarak kurang dari 5 meter.
Pengamatan secara mendalam	:	Penglihatan dalam 3 dimensi, untuk menetapkan hubungan antara jarak, ruang serta cara melihat benda dimana benda tersebut berada dan sebagaimana adanya.
Penyesuaian lensa mata	:	Penyesuaian lensa mata untuk melihat suatu benda yang sangat penting bila melaksanakan pekerjaan yang perlu dengan melihat benda-benda dalam jarak dan arah yang berbeda.
Melihat berbagai warna	:	Membedakan warna yang terdapat dalam pekerjaan.
Luas	:	Melihat suatu daerah pandang, ke atas dan ke bawah pandang atau ke kanan atau ke kiri sedang mata tetap berada di titik tertentu.

Tabel 2.5. Fungsi Jabatan

A. Tingkat Hubungan Pemegang Jabatan Dengan Data	
D0 : Memadukan data	Menyatukan atau memadukan hasil analisis data untuk menemukan fakta menyusun karangan atau mengembangkan konsep, pengetahuan, interpretasi, menciptakan gagasan dengan menggunakan imajinasi.
D1 : Mengkoordinasikan data	Menentukan waktu, tempat atau urutan operasi yang akan dilaksanakan atau tindakan yang harus diambil berdasarkan hasil analisa data, melaksanakan ketentuan atau melaporkan kejadian dengan cara menghubungkan-hubungkan mencari kaitan serta membandingkan data setelah data tersebut dianalisa.
D2 : Menganalisis data	Mempelajari, mengurai, merinci dan menilai data untuk mendapatkan kejelasan, atau menyajikan tindakan alternatif.
D3 : Menyusun data	Mengerjakan, menghimpun atau mengelompokkan tentang data, orang atau benda.
D4 : Menghitung data	Mengerjakan perhitungan aritmatik, (tambah, kurang, bagi) mencacah tidak termasuk dalam
D5 : Menyalin data	Menyalin, mencatat atau memindahkan data.

D6 : Membandingkan data	Mengidentifikasi persamaan atau perbedaan sifat-sifat data, orang atau benda yang dapat diamati secara langsung, serta secara fisik, dan sedikit sekali memerlukan upaya mental
<b>B. Tingkat Hubungan Pemegang Jabatan Dengan Orang Lain</b>	
O0 : Menasehati	Memberi bimbingan, saran, konsultasi atau nasehat kepada perorangan atau instansi dalam pemecahan masalah berdasarkan disiplin ilmu, spiritual, atau prinsip - prinsip keahlian lainnya.
O1 : Berunding	Menyelesaikan masalah tukar menukar dan beradu pendapat, argumen, gagasan, dengan pihak lain membuat keputusan.
O2 : Mengajar	Melatih orang lain dengan memberikan penjelasan, peragaan, bimbingan teknis, atau memberikan rekomendasi atas dasar disiplin yang bersifat teknis.
O3 : Menyelia	Menentukan atau menafsirkan prosedur kerja, membagi tugas, menciptakan dan memelihara hubungan yang harmonis diantara bawahan dan meningkatkan efisiensi.
O4 : Menghibur	Menghibur orang lain, biasanya menggunakan media panggung, film, televisi dan radio.
O5 : Mempengaruhi	Mempengaruhi orang lain untuk memperoleh keuntungan dalam benda, jasa atau pendapat.
O6 : Berbicara memberi tanda	Berbicara atau memberi tanda kepada orang lain untuk meminta, memberi informasi atau untuk mendapatkan tanggapan atau reaksi yang sifatnya tidak konseptual.
O7 : Melayani orang	Memenuhi kebutuhan atau permintaan orang lain atau hewan, baik yang dinyatakan atau yang tidak lang sung dinyatakan tetap harus dilaksanakan menurut ketentuan. Fungsi ini diperlukan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk melaksanakannya
O8 : Menerima instruksi	Membantu melaksanakan kerja berdasarkan perintah atasan yang tidak memerlukan tanggapan

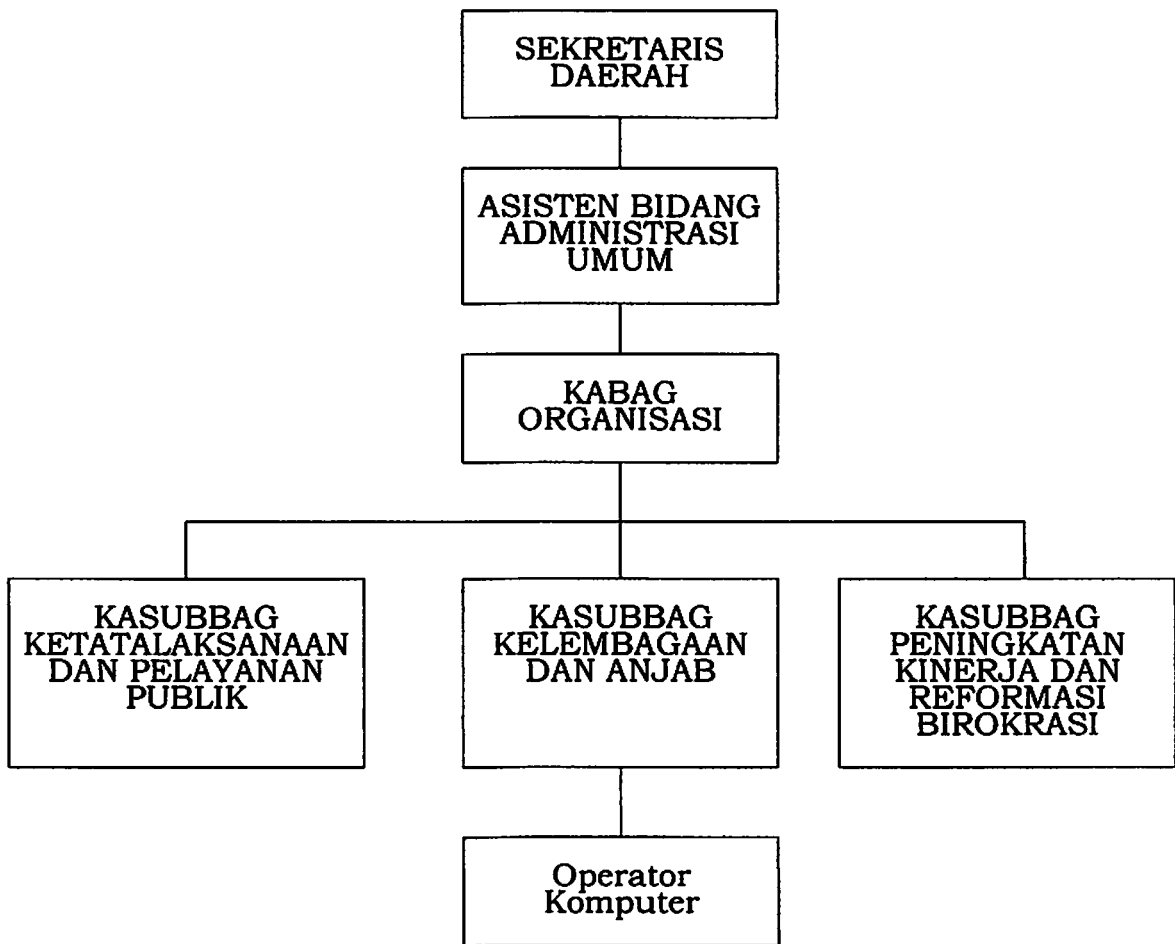
**C. Tingkat Hubungan Pemegang Jabatan Dengan Benda**

B0 : Memasang mesin	Menyesuaikan mesin untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan memasang, mengubah komponen-komponennya atau memperbaiki mesin menurut standar.
B1 : Mengerjakan persisi	Menggunakan anggota badan atau perkakas untuk mengerjakan, memindahkan, mengarahkan atau menempatkan obyek secara tepat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan toleransi yang kecil.
B2 : Menjalankan mengontrol mesin	Menghidupkan, menyetel, mengatur kerja dan menghentikan mesin serta mengamati berbagai alat petunjuk pada mesin.
B3 : Mengemudikan/menjalankan mesin	Menghidupkan, menghentikan, mengatur jalan mesin atau peralatan yang arahnya harus dikemudikan untuk memproses atau memindahkan benda atau orang. Dalam fungsi ini mesin sifatnya bergerak atau berjalan.
B4 : Mengerjakan benda dengan tangan atau perkakas	Menggunakan anggota badan, seperangkat alat perkakas tangan atau alat-alat khusus untuk mengerjakan, menggerakkan, mengarahkan atau menempatkan benda.
B5 : Melayani mesin	Menghidupkan, menghentikan dan mengamati kerja mesin beserta peralatannya.
B6 : Memasukkan, mengeluarkan barang ke/dari mesin	Menyisipkan, memasukan, mencelupkan atau menempatkan bahan ke dalam atau memindahkan dari mesin, atau dan peralatan otomatis, atau yang dilayani, atau yang dioperasikan oleh karyawan- karyawan lainnya
B7 : Memegang	Menggunakan anggota badan, perkakas tangan atau alat khusus lain dalam mengerjakan, memindahkan atau membawa benda.



**CONTOH PENGISIAN FORMULIR  
ANALISIS JABATAN**

1. Nama Jabatan : Operator Komputer
2. Kode Jabatan :
3. Unit Kerja :  
    Eselon I : Sekretaris Daerah  
    Eselon II : Asisten Bidang Administrasi Umum  
    Eselon III : Kepala Bagian Organisasi  
    Eselon IV : Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
4. Kedudukan Dalam Struktur Organisasi :



5. Ikhtisar Jabatan

Menyimpan data dengan cara memasukkan ke dalam komputer, kemudian membuat *copy file* dan mencetaknya, serta menjaganya dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan agar data tersimpan dengan baik dan mudah dicari apabila diperlukan sewaktu-waktu.

6. Uraian Tugas:

- a. Menerima dan membaca data yang masuk dan mencocokkan dengan buku ekspedisi untuk mengetahui jumlahnya.
- b. Menyiapkan komputer dan menghidupkannya ke posisi *on* agar siap dioperasikan.
- c. Memasukkan dan menyimpan data ke dalam komputer agar data tersimpan dengan baik.
- d. Mencetak *file* dengan memasukkan kertas ke dalam printer agar menghasilkan cetakan sesuai yang diperlukan.
- e. Menyerahkan hasil cetakan dan mencatat ke dalam buku ekspedisi untuk diparaf sebagai barang bukti penyerahan.
- f. Membuat *copy file* ke dalam disket sebagai arsip data.
- g. Mencari *file* yang diperlukan sesuai dengan disposisi permintaan agar dapat dicetak.
- h. Merawat *file* dan komputer dengan menjaga dari pihak lain yang tidak berkepentingan agar terhindar dari kerusakan.
- i. Melaporkan pelaksanaan dan hasil kegiatan kepada atasan sebagai pertanggungjawaban
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

7. Bahan Kerja :

No	Bahan Kerja	Penggunaan Dalam Tugas
1.	Konsep surat/memo/laporan	Untuk diketik.
2.	Kertas cetak	Untuk mencetak konsep surat/ <i>memo</i> /laporan yang telah diketik.
3.	Tinta atau pita	Untuk mencetak konsep surat/ <i>Memo</i> /laporan yang telah diketik.
4.	Disposisil perintah atasan	Petunjuk kerja.

8. Perangkat/Alat Kerja:

No	Perangkat Kerja	Digunakan Untuk Tugas
1.	Seperangkat Komputer	Untuk menyelesaikan tugas-tugas kedinasan
2.	ATK	Untuk menunjang pelaksanaan tugas.

9. Hasil Kerja:

No	Hasil Kerja	Jumlah Satuan	Penggunaan Dalam Tugas
1	Ketikan surat/memo/laporan	700	30 menit
2	Perawatan <i>file</i>	100	60 menit
3	Perawatan komputer	12	120 menit

10. Tanggung Jawab:

- a. Keakuratan hasil ketikan sesuai dengan standar pengetikan.
- b. Menjaga *file* dan komputer dari kerusakan.
- c. dst.

Catatan:

Kata kunci (keakuratan, kelancaran, kerahasiaan, kebenaran, kesesuaian, ketepatan, keselamatan, kerapihan, keamanan, kualitas, kuantitas, keutuhan, kelengkapan, keefektifan, kelayakan, keindahan, keharmonisan).

11. Wewenang:

- a. Menggunakan perangkat komputer dengan baik.
- b. Menyiapkan dan menyajikan data yang diperlukan.
- c. dst

Catatan:

Kata kunci (meminta, menolak, memberikan, memutuskan, mengeluarkan, menggunakan, menentukan, menetapkan, menegur, memotivasi, menilai).

12. Korelasi Jabatan:

No	Jabatan	Unit Kerja/Instansi	Dalam Hal
1	Kasubbag Kelembaaan dan Anjab	Bagian Organisasi	Pelaksanaan Tugas dan Pelaporan

13. Kondisi Lingkungan Kerja:

No	Aspek	Faktor
1.	Tempat Kerja	Dalam ruangan tertutup
2.	Suhu	Dingin dengan perubahan
3.	Udara	Kering
4.	Keadaan Ruangan	Cukup
5.	Letak	Di tempat rendah dan sepi

6.	Penerangan	Terang
7.	Suara	
8.	Keadaan tempat kerja	Bersih
9.	Getaran	

14. Resiko Bahaya:

No	Fisik/Mental	Penyebab
1.	Kelelahan ada pada otot mata	Karena menatap layar komputer dalam jangka waktu yang lama.
2.	Kejenuhan	Karena melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.

15. Syarat Jabatan:

- a. Pangkat/Gol. Ruang : Pengatur Muda/IIb
- b. Pendidikan : SLTA
- c. Kursus/Diklat
  - 1) Penjenjangan : -
  - 2) Teknis : Komputer
- d. Pengalaman Kerja : 1 tahun di bidang pengetikan
- e. Pengetahuan Kerja : Pengetahuan mengenai program-program komputer
- f. Keterampilan kerja : Keterampilan mengetik, keterampilan teknik menyiapkan dan memelihara perangkat komputer, keterampilan mencetak *file*.
- g. Bakat Kerja
  - 1) G = Intelegensia
  - 2) V = Verbal
  - 3) N = Numerik
  - 4) O = Ketelitian
  - 5) F = Kecekatan Jari

Catatan :  
Tuliskan faktor-faktor bakat kerja seperti yang terdapat dalam Anak Lampiran 2 Tabel 2.1, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.
- h. Temperamen Kerja
  1. R = Rutinitas

Catatan :  
Tuliskan faktor-faktor temperamen kerja seperti yang terdapat dalam Anak Lampiran 2 Tabel 2.2, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.
- i. Minat Kerja
  - 1) 1b = Komunikasi data
  - 2) 3a = Rutin konkrit dan teratur
  - 3) 4a = Baik untuk orang lain

Catatan :  
Tuliskan faktor-faktor Minat kerja seperti yang terdapat dalam Anak Lampiran 2 Tabel 2.3, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

- j. Upaya Fisik  
Berjalan, berdiri, duduk, melihat, dan bekerja dengan jari.  
Catatan :  
Tuliskan faktor-faktor upaya fisik seperti yang terdapat dalam Anak Lampiran 2 label 2.4, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.
- k. Kondisi Fisik  
1) Jenis Kelamin : Pria  
2) Umur : 25 tahun  
3) Tinggi badan : 160 cm  
4) Berat badan : 60 kg  
5) Postur badan : Tegap  
6) Penampilan : Rapi
- l. Fungsi Jabatan  
1) D5 = Menyalin data  
2) O7 = Melayani orang  
3) B5 = Melayani mesin  
Catatan :  
Tuliskan faktor-faktor fungsi pekerja seperti yang terdapat dalam Anak Lampiran 2 Tabel 2.5, yang dianggap dominan pada fungsi jabatan tersebut.

16. Prestasi Kerja Yang Oiharapkan :

No	Hasil Kerja	Jumlah Satuan	Waktu Yang Diperlukan
1.	Ketikan surat/ <i>memo</i> / laporan	600	30 menit
2.	Perawatan <i>file</i>	120	60 menit
3.	Perawatan komputer	12	100 menit

17. Butir Informasi Lain:

.....  
.....  
.....

Mengetahui Atasan Langsung

.....  
Yang membuat

(.....)  
NIP. .

(.....)  
NIP. .

**BUPATI TULANG BAWANG,**

**ttd**

**WINARTI**

**SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN  
PERUNDANG - UNDANGAN,**

**ANUARTI, SH, MH, M. Si  
PEMBINA / IV.A  
NIP. 19780117 199803 1 003**