

HALAMAN JUDUL

**KESESUAIAN ANALISIS JABATAN DALAM PENGISIAN JABATAN
ESELON III DI BAPPEDA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh :

Aditya Putera Adiguna

20140520045

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2017

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Putera Adiguna
NIM : 20140520045
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :

**“KESESUAIAN ANALISIS JABATAN DALAM PENGISIAN JABATAN
ESELON III DI BAPPEDA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016”**

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain dan tidak berisi materi yang telah dipublikasikan /ditulis orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Yogyakarta, 16 Desember 2017

Penulis

Aditya Putera Adiguna

20140520045

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka
apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah
bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada
Tuhan mu lah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah, 6-8).

“Keikhlasan dalam menuntut ilmu haruslah selalu terjaga
dengan tulus. Menuntut ilmu adalah ibadah yang sangat mulia
jika diniatkan dengan ikhlas karena Allah SWT. Untukmu yang
saat ini berjuang dalam meraih mimpi di jalan-Nya, percayalah
bahwa Allah akan selalu memberikan yang terbaik. Kita
berikan yang terbaik untuk Allah, maka Allah pun akan
memberikan yang terbaik bagi kita. Tetap semangat dan selalu
tersenyum, sebab itu adalah salah satu penguatmu agar
keikhlasan selalu terjaga”

-Panji Ramdana-

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis telah mampu menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana (S1) yaitu Sarjana Ilmu Pemerintahan. Shalawat serta salam senantiasa turunkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta pada sahabat yang telah menjadi contoh suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul "Penerapan Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia BAPPEDA Kabupaten Bantul Tahun 2014-2016". Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, M.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si, selaku Ketua Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya, kesabaran, dan memberikan banyak arahan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
5. Ibu Dr. Dyah Mutiarin, M.Si, selaku Dosen Penguji 1 yang telah menguji dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. Juhari Sasmito Aji, M.Si, selaku Dosen Penguji 2 yang telah menguji dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Mas Sakir S.IP., M.IP dan Mas Eko Atmojo, S.IP., M.IP selaku mentor yang selalu memberikan masukan dan motivasi dalam proses pembuatan skripsi ini.

8. Klinik SkripSIP beserta petugas Laboratorium Ilmu Pemerintahan, telah menyediakan tempat yang sangat menyenangkan untuk konsultasi dan bimbingan skripsi.
9. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mencurahkan tenaga dan pikiran.
10. Staf pengajaran dan Staf TU di Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, terima kasih banyak atas bimbingan dan bantuannya selama menempuh perkuliahan dan pembelajaran.
11. Para aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang telah banyak membantu dan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi.
12. Kedua orang tuaku tercinta dan kakakku, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik lahir maupun batin dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas semua perhatian, bimbingan, kasih sayang, dan cintanya selama ini.
13. Rekan-rekan mahasiswa IP'14 terutama Laksita Tuninggar Jati, sahabat yang selalu mengingatkan dan memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 16 Desember 2017

Aditya Putera Adiguna

20140520045

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang kesesuaian analisis jabatan dalam pengisian jabatan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul berdasarkan fokus penelitian persyaratan jabatan yang dilihat dari aspek: latar belakang pendidikan, kepangkatan dan golongan, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan sudah digunakan dengan baik dalam hal melakukan pengisian jabatan eselon III. Hal ini dapat ditinjau dari (1) tingkat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas, meskipun terdapat sebagian kecil pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan jabatannya. (2) dilihat dari faktor kepangkatan dan golongan, seluruh pejabat eselon III memiliki pangkat/golongan melebihi dari pangkat minimak yang telah ditetapkan dalam persyaratan jabatan. (3) dilihat dari kepesertaan pendidikan dan pelatihan khususnya Diklat Kepemimpinan Tingkat III, seluruh pejabat eselon III sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan III yang artinya seluruh pejabat tersebut layak untuk menduduki jabatan eselon III. (4) faktor pengalaman dapat dijadikan sebagai alternatif apabila latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatannya. Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 bahwa pengalaman dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengisian jabatan struktural dengan pengalaman kerja minimal tiga tahun menempati jabatan struktural dan sesuai dengan bidang yang akan ditempati.

Dari hasil pembahasan, peneliti dapat memberikan saran, yaitu dalam hal pengisian jabatan eselon III di Bappeda Kabupaten Bantul sebaiknya memperhatikan persyaratan jabatan khususnya latar belakang pendidikan agar penempatannya sesuai dengan prinsip *right man in the right place*. Pihak yang berwenang merupakan Tim Penilai Kinerja PNS agar memberikan penilaian secara profesional, bukan berdasarkan penilaian subjektif.

Kata Kunci: *analisis jabatan, persyaratan jabatan, pengisian jabatan*

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the suitability of position analysis in filling position at the Regional Development Planning Agency of Bantul regency after the change of organizational structure based on Regulation No. 127 of 2016. Based on the research focus on the position requirements which can be seen from the aspect of: education background, rank and class, education and training, and work experience.

The method used in this research is qualitative research. The research was conducted at the Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul and Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Data collection techniques used in this study is interviews and documentation.

The result of the research showed that the position analysis has been used well in terms of filling the echelon III position. This can be observed from, first the level of conformity between educational background and the task field, although there are a small number of employees who do not fit the educational background with their positions. Second, It can be seen from the factors of rank and class, all officials' echelon III have rank/class exceeded from the minimum rank set in the terms of position. Third, It can be seen from the participation of education and training especially Leadership Training level III, all officials' echelon III have attended the Leadership Training III which means that all officials are eligible to occupy the position of echelon III. Fourth, experiences' factor can be used as an alternative if the educational background is not in accordance with his position. Those are regulated Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 that experience can be taken into consideration in the filling of structural positions with a minimum of three years of work experience occupying structural positions and in accordance with the areas to be occupied.

From the results of the discussion, can provide suggestions, in terms of filling the echelon III position in Bappeda Kabupaten Bantul should consider to job requirements especially educational background to be accordance with the principle of "right man in the right place". The parti who has the authority in filling of echelon III positions is performance appraisal team of civil servants in order to provide a professional assesment, not based on subjective judgment.

Keywords: *job analysis, job requirements, filling position*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Penelitian Terdahulu	8
1.6 Kerangka Teori.....	10
1.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1.6.1.1 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
1.6.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan	12
1.6.2 Analisis Jabatan.....	14
1.6.2.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	14
1.6.2.2 Komponen Analisis Jabatan.....	16
1.6.2.3 Metode Analisis Jabatan	17
1.6.2.4 Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan	20
1.6.2.5 Prinsip Analisis Jabatan	22
1.6.3 Hubungan Analisis Jabatan dan MSDM	23
1.6.4 Pengisian Jabatan	24
1.7 Kerangka Pikir Peneliti	28

1.8 Definisi Konseptual.....	28
1.9 Definisi Operasional.....	29
1.10 Metode Penelitian.....	29
1.10.1 Jenis Penelitian.....	29
1.10.2 Lokasi Penelitian.....	30
1.10.3 Unit Analisis Data.....	31
1.10.4 Jenis Data.....	31
1.10.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
1.10.6 Teknis Analisis Data.....	34
BAB II DEKSRIPSI OBJEK PENELITIAN	36
2.1 Deskripsi Umum Kabupaten Bantul	36
2.1.1 Kondisi Umum Kabupaten Bantul.....	36
2.1.2 Visi dan Misi.....	37
2.1.3 Aparatur.....	38
2.2 Bappeda Kabupaten Bantul.....	39
2.2.1 Kedudukan	40
2.2.2 Tugas Pokok.....	40
2.2.3 Fungsi.....	40
2.2.4 Visi dan Misi.....	41
2.2.5 Sumber Daya Aparatur Bappeda Kabupaten Bantul.....	41
2.2.6 Struktur Organisasi	44
BAB III PEMBAHASAN	54
3.1 Gambaran Analisis Jabatan	54
3.1.1 Dasar Hukum Analisis Jabatan	57
3.1.2 Tahapan Analisis Jabatan.....	59
3.2 Mekanisme Pengisian Jabatan Eselon III Melalui Promosi.....	63
3.3 Sistem Merit.....	72
3.4 Kesesuaian Analisis Jabatan Dalam Pengisian Jabatan	79
3.4.1 Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	84
3.4.2 Berdasarkan Golongan dan Pangkat	88
3.4.3 Berdasarkan Diklat.....	90

3.4.4 Berdasarkan Pengalaman	92
BAB IV PENUTUP	95
4.1 Kesimpulan	95
4.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 1.2 Institusi Penanggung Jawab MSDM di Indonesia	14
Tabel 1.3 Unit Analisis Data.....	31
Tabel 1.4 Data Primer	32
Tabel 1.5 Data Sekunder	32
Tabel 2.1 Jumlah Desa, Dusun, dan Luas Kecamatan di Kabupaten Bantul	37
Tabel 2.2 Jumlah PNS di Kabupaten Bantul.....	39
Tabel 2.3 Jumlah PNS Bappeda Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 2.4 Jumlah PNS Bappeda Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 2.5 Jumlah PNS Bappeda Berdasarkan Golongan	43
Tabel 2.6 Jumlah PNS Bappeda Berdasarkan Jabatan Eselon.....	44
Tabel 3.1 Peraturan Pedoman Analisis Jabatan	59
Tabel 3.2 Jumlah Pejabat Eselon III Bappeda Kabupaten Bantul	65
Tabel 3.3 Penilaian Kinerja Pegawai	76
Tabel 3.4 Pejabat Eselon III Bappeda Bantul Berdasarkan Almamater	77
Tabel 3.5 Jumlah Pejabat Struktural Bappeda Kabupaten Bantul	79
Tabel 3.6 Pejabat Eselon III Bappeda Kabupaten Bantul	80
Tabel 3.7 Persyaratan Jabatan Eselon III	83
Tabel 3.8 Persyaratan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	85
Tabel 3.9 Persyaratan Jabatan Berdasarkan Golongan dan Pangkat.....	88
Tabel 3.10 Pejabat Eselon III Berdasarkan Kepangkatan	89

Tabel 3.11 Persyaratan Jabatan Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan	91
Tabel 3.12 Kepesertaan Diklat Kepemimpinan Tingkat III.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Analisis Jabatan Sebagai Perangkat Dasar MSDM.....	24
Gambar 1.2 Model Teknik Analisis Data Model Interaktif	34
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Bantul.....	53
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Jabatan Pemkab Bantul	62
Gambar 3.2 Tahapan Promosi Jabatan Eselon III.....	67