
Analisis Jabatan Aparatur Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau

Elponsa Septi Paratih

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : elponsa.ratih@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk bahan pertimbangan terutama bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menyikapi permasalahan Kepegawaian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau. Judul skripsi ini diangkat karena masih terdapat ketidaksesuaian antara hasil analisis jabatan dengan penempatan pejabat eselon IV dan masih terdapatnya jabatan yang kosong. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif melalui paradigma kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dipilih untuk memahami dan memberi petunjuk pada permasalahan yang akan diteliti dalam hal ini yakni mengenai Analisis Jabatan Aparatur Pemerintah pada jabatan eselon IV di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau. Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau, dengan subjek penelitian Sekretaris Daerah, Kepala Kantor Kepegawaian dan Diklat, Kepala Bagian Organisasi, dan Kassubbag Formasi dan Anjab. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah belum ada kesesuaian jabatan eselon IV dengan hasil analisis jabatan dan penyebab kekosongan jabatan adalah keterbatasan SDM dan kuantitas PNS. Untuk itu dalam memahami tentang analisis jabatan aparatur pemerintah hendaknya menerapkan prinsip *the right man on the right place* untuk mencapai aparatur pemerintahan yang profesional, netral dan akuntabel, serta sejahtera.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, penempatan pejabat dan kesesuaian jabatan

Abstract

This thesis is mainly intended for consideration for Trustees Personnel officials in addressing the staffing problems that exist in the District Secretariat Sekadau. The title of this thesis was appointed as still there is a mismatch between the results of the job analysis and placement Echelon IV is the presence of vacant positions. This research uses descriptive type of research through qualitative paradigm. selected descriptive qualitative research to understand and provide guidance on issues that will be examined in this regard that the Government of the Job Analysis Apparatus echelon IV in Environmental Secretariat Sekadau regency, with research subjects Sekadau District Secretary, Office of the Chief of Personnel and Training Sekadau District, head of Secretariat of the Organization of Regional and Sub-Section Head of Organization Formation and Anjab Sekadau District Regional Secretariat. Conclusion of this research is the analysis of the position is not in accordance with job requirements: rank / class space, education, and training in the office. for it is in the understanding of job analysis of government officials should apply the principle of the right man on the right place to achieve government professional, neutral and accountable, and prosperous.

Keywords: job analysis, job requirements, and job suitability.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi keinginan terbesar rakyat Indonesia saat ini. Salah satu unsur penyelenggara pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawainya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan mengingat kondisi aparatur negara yang dewasa ini kian hari kian buruk terlihat dari kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi yang masih belum memuaskan. Manusia merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diwakili sumber daya aparatur sebagai birokrat. Seperti yang kita tahu terdapat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan, hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kualitas PNS. Akibatnya, terjadi ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kompetensi individu dengan syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan.

Reformasi birokrasi yang dihadapkan pada permasalahan tersebut dapat lebih efektif apabila dimulai dengan mereformasi para pemimpin agar memberi dampak hirarki secara berjenjang bagi para bawahannya. Reformasi tersebut dapat dilakukan melalui penataan sistem yang dapat membantu mengubah sudut pandang para calon pemimpin di setiap eselon. Untuk itu, seleksi pejabat publik merupakan titik strategis bagi keberhasilan reformasi birokrasi.

Pada tahun 2011 dikeluarkan peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu kebijakan Moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan perhitungan jumlah

kebutuhan berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri dan Kementerian Keuangan Nomor : 02/SPB/M.Pan-RB/8/2011, 800-632 Tahun 2011, 141/PMK.01/2011 tanggal 24 Agustus 2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan CPNS sejak tanggal 1 September 2011 – 31 Desember 2012. Moratorium adalah kebijakan penundaan sementara penetapan tambahan formasi untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Moratorium penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi, guna mengoptimalkan kinerja aparatur dan efisiensi anggaran serta pelaksanaan penataan organisasi dan penataan PNS sebagai bentuk manajemen sumber daya aparatur. Selama masa penundaan dilakukan penghitungan jumlah kebutuhan PNS yang didasarkan pada analisis jabatan dan beban kerja untuk melakukan penataan kelembagaan dan penyederhanaan ketatalaksanaan dalam kerangka pelaksanaan reformasi birokrasi. Hal ini diselaraskan dengan Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (2005-2025) di bidang aparatur negara yaitu “Terselenggaranya tata pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN” dengan misi “Mewujudkan aparatur negara yang netral, bertanggung jawab, profesional, transparan, akuntabel, bebas KKN, serta melayani dan memberdayakan masyarakat”.

Pelaksanaan reformasi birokrasi berupa penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang berbasis pada kinerja dibutuhkan analisis jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berdayaguna dan berhasil guna. Analisis jabatan bisa diuraikan pengertiannya, yaitu : analisis adalah mengurai secara teliti satu per satu orang sedangkan jabatan adalah sekelompok tugas

yang dilembagakan dan dibebankan pada seorang pemegang jabatan baik struktural maupun fungsional. Jadi analisis jabatan adalah menguraikan satu per satu tugas yang dilembagakan dan dibebankan pada seorang pemegang jabatan baik struktural maupun fungsional.

Analisis jabatan nantinya akan menghasilkan informasi jabatan yang berguna bagi pengambil kebijakan untuk proses seleksi, pendidikan dan latihan, promosi, pemindahan dan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Untuk memperoleh informasi jabatan yang lengkap dan benar maka sebelum analisa jabatan dilakukan perlu dibuat perencanaannya. Analisa jabatan merupakan dasar dari manajemen kepegawaian. Dalam prakteknya analisis jabatan memberikan dasar yang realistis bagi pegawai dalam jabatan tertentu sehingga dapat bekerja secara efisien yang mana kemampuan aparatur pemerintah tersebut dapat dimanfaatkan dan dikembangkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada.

Tujuan akhir yang hendak dicapai dengan dilaksanakannya analisis jabatan ini adalah terciptanya manajemen kepegawaian yang baik yaitu dengan menerapkan prinsip *the right man on the right place*. Fenomena yang terjadi saat ini adalah belum adanya kesesuaian penempatan dalam jabatan eselon IV di Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau. Ketidaksesuaian penempatan dalam jabatan yaitu antara latar belakang pendidikan, diklat yang telah diikuti, pangkat golongan dan ruang yang belum sesuai persyaratan jabatan yang ditentukan.

Pengangkatan PNS dalam jabatan yang belum didasarkan pada syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan, karena kurangnya inisiatif dan komitmen dalam mengimplementasikannya. Oleh karena itu, perlu optimalisasi manajemen kepegawaian, dengan dukungan informasi jabatan

yang komprehensif. Informasi jabatan diperoleh dari kegiatan analisis jabatan yang dilaksanakan di setiap instansi pemerintah. Hasil analisis jabatan harus dimanfaatkan secara maksimal untuk manajemen kepegawaian, kelembagaan, ketatalaksanaan dan pengawasan.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan fokus penelitian tersebut maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah mengapa terjadi ketidaksesuaian antara hasil informasi analisis jabatan dengan penempatan jabatan serta masih terdapat kekosongan jabatan aparatur pemerintah pada jabatan eselon IV di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Ketersediaan informasi untuk jabatan eselon IV sebagai bahan menganalisis kesesuaian antara persyaratan jabatan dengan penempatan aparatur pemerintah dalam kegiatan analisis jabatan pada jabatan eselon IV di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau.
- b. Untuk menganalisis penyebab kekosongan jabatan pada jabatan eselon IV di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau.

4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis berguna untuk mengembangkan ilmu pemerintahan, khususnya dalam memahami tentang analisis jabatan aparatur pemerintah terutama dalam menerapkan prinsip *the right man on the right place* untuk mencapai aparatur pemerintahan yang profesional, netral dan akuntabel, serta sejahtera.

b. Secara Praktis

Secara praktis dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu dapat memberikan kontribusi pada organisasi pemerintahan sebagai bahan masukan

bagi pengembangan organisasi Pemerintah Kabupaten Sekadau berkaitan dengan rekrutmen penempatan Pegawai Negeri Sipil agar sesuai dengan kebutuhan.

B. Kerangka Teori dan Metodologi

1. Kerangka Teori

Menurut Dessler (dalam Sutrisno, 2009:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:6) “MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2011:2) adalah “... sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”. Pengelolaan dan pendayagunaan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pegawai. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi tuntutan kompetensi jabatan untuk merealisasi visi dan misi dari suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 12 tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan, pengertian “analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan”. Analisis jabatan tersebut akan menghasilkan informasi jabatan berupa uraian jabatan dan syarat jabatan.

Uraian jabatan merupakan data-data yang meliputi nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan

kerja, dan resiko bahaya. Syarat jabatan merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh PNS untuk dapat melakukan pekerjaan atau memangku jabatan. Syarat jabatan terdiri dari pangkat/golongan ruang, pendidikan, kursus/diklat, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja, bakat kerja, temperamen kerja minat kerja, upaya fisik, kondisi fisik dan fungsi pekerja.

Ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam suatu jabatan struktural sebagaimana telah di ubah dengan PP nomor 13 tahun 2002, menyatakan bahwa a) Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan; b) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu; dan c) Pengangkatan Pegawai Negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

PP nomor 100 tahun 2000 Pasal 5 mengatur persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah :

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan dan sehat jasmani dan rohani.

Hasibuan (2005:64) menjelaskan bahwa penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah

ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “ *The right man in the right place and the right man behind the right job*”. Berdasarkan *Job Description* dan *Job Specification* selanjutnya mencari atau memilih pekerja atau pegawai yang sesuai dengan kriteria tersebut. Dengan melihat dan mempertimbangkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan bisa membantu pemerintah daerah terutama Kepala Daerah sebagai bahan pertimbangan keputusan perekrutan dan seleksi baik sebagai CPNS maupun jabatan struktural dan fungsional tertentu, penilaian kinerja pegawai, dengan penilaian kinerja yang baik maka akan menjadi bahan evaluasi jabatan berupa keputusan penggajian, serta dapat menjadi pertimbangan peningkatan kemampuan pegawai berupa pemberian pendidikan dan pelatihan.

Melalui analisis jabatan yang baik dan benar akan berakibat pada penempatan pegawai yang didasarkan pada prinsip *the right man on the right place*. Maka dari itu akan didapatkan kondisi SDM aparatur sesuai dengan yang diharapkan Renstra Kepegawaian Nasional 2005-2009, yaitu setiap aparatur pemerintah diharapkan mampu untuk untuk profesional: dalam arti memiliki kompetensi sesuai tuntutan jabatan, memiliki wawasan yang luas, memiliki dedikasi yang tinggi dan memiliki minat pada tugas jabatannya; netral dan akuntabel; dan sejahtera.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif melalui paradigma kualitatif. Adapun subjek dalam penelitian ini Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Kepala Kantor Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Sekadau, Kepala Bagian Organisasi dan Kasubbag Formasi dan Anjab Bagian Organisasi.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Selanjutnya teknik keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi dan saturasi data. Hal ini dimaksudkan agar tercapai titik jenuh dalam pengumpulan data.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kesesuaian Hasil Analisis Jabatan dengan Penempatan dan Kekosongan Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data jabatan dan mengolahnya menjadi informasi jabatan dan menyajikannya bagi kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan perencanaan diklat. Dalam organisasi pemerintahan yang mendasari penempatan saat ini adalah analisis jabatan. Analisis jabatan akan menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Dari analisis uraian jabatan maka akan diketahui syarat jabatannya baik syarat pendidikan, pengalaman kerja, pangkat/ golongan ruang, maupun diklat yang harus diikutinya dalam memangku jabatan.

Merujuk PP Nomor 100 Tahun 2000 mengatur persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural maka persyaratan jabatan yang dibahas pada penelitian ini adalah kepangkatan, pendidikan dan diklat dalam jabatan. Secara keseluruhan hasil analisis jabatan belum sesuai dengan persyaratan jabatan: pangkat/golongan ruang, pendidikan, dan diklat dalam jabatan.

Jabatan struktural eselon IV pada Sekretariat Daerah terdiri dari 24 jabatan yang terdiri dari 3 sub bagian di 8 bagian organisasi. Dari keseluruhan jabatan yang ternyata masih terdapat beberapa jabatan yang kosong. Berdasarkan data pegawai di atas diketahui bahwa terdapat 2 jabatan struktural eselon IV di Sekretariat Daerah yang kosong yaitu Subbagian Pembinaan dan Dokumentasi Hukum Bagian

Hukum dan HAM dan Subbagian Pengembangan Sosial Bagian Kesejahteraan Sosial.

Penyebab utamanya adalah keterbatasan SDM dan kuantitas PNS di lingkungan Sekretariat Daerah. Untuk mengatasinya pemerintah berupaya melalui mempersiapkan SDM sejak dini, rekrutmen pegawai yang ada, dan penunjukkan pelaksana tugas (Plt).

2. Keterbatasan Studi

Selama melakukan penelitian tentang Analisis Jabatan Aparatur Pemerintah Daerah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui antara lain keterbatasan dalam pelaksanaan wawancara, hal ini dikarenakan subjek penelitian yang sulit ditemui karena kesibukan yang banyak. Selain itu terdapat keterbatasan data penelitian karena data yang ada banyak belum akurat, masih menggunakan data lama.

3. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku Bacaan

- Asnawi, Sahlan. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Pasurafin.
- Bryman, Alan. 2004. *Quantity and Quality In Social Research*. New York : Routledge.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Given, Lisa M. 2008. *The Sage Encyclopedia Of Qualitative Research Methods*. United States of America. : Sage Publication.
- Gozali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Research Management Jilid I*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miller, Gerald J. dan Kaifeng Yang. 2008. *Handbook of Research Methods In Public Administration*. Boca Raton : CRC Press.
- Moekijat. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Moekijat. 1985. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Penerbit Alumni.
- Nawawi, Hadari, M. Martini Nawawi. 1990. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : CV.Haji Msagnunf.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang, Juhir Jusuf. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad., Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks*

Organisasi Publik. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.

Peraturan-Peraturan

- Peraturan Bersama Menteri PAN & RB, Menteri Dalam Negeri dan Kementerian Keuangan Nomor : 02/SPB/M.Pan-RB/8/2011, 800-632 Tahun 2011, 141/PMK.01/2011 tanggal 24 Agustus 2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan CPNS sejak tanggal 1 September 2011 – 31 Desember 2012
- Peraturan Bupati Sekadau nomor 36 tahun 2008 tentang Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau
- Peraturan Bupati Sekadau Nomor 061/65/HK-HAM/2011 tentang Pembentukan Tim Analisis Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Bupati Sekadau Nomor 43 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sekadau.

Dokumen

- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Sekadau tahun 2012.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau tahun 2012.
- Sekadau Dalam Angka Tahun 2012. Badan Pusat Statistik (BPS).



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ELPONSA SEPTI PARATIH
NIM / Periode lulus : E42009063/ 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : elponsa.ratih@gmail.com / 085245402566

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1),
menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program
Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas
Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS JABATAN APARATUR PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEKADAU**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini,
Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk
pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet
atau media lain :

- ☐ fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala
bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 26 Agustus 2013

(Elponsa Septi Paratih)