

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI NOMOR 33 TAHUN 2011 TENTANG PEDOMAN
ANALISIS JABATAN (ANJAB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG**

Yeyen Murtiyani^{1*}, Asmaria²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung,
Indonesia

**Corresponding Email : despiyeyen@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dan sumber informasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi sebanyak 5 (lima) orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) belum berjalan dengan optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih belum terpenuhinya ketersediaan pegawai berdasarkan analisis jabatan (anjab) dan masih adanya kekurangan pegawai yang memiliki kompetensi dibidangnya. Sehingga belum dapat mencapai kinerja yang maksimal karena masih adanya tumpang tindih dan penumpukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kata kunci : Implementasi, Kebijakan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out how the implementation of the policy of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 33 Year 2011 concerning Guidelines for Job Analysis (Anjab) on employee performance at the Provincial Research and Development Agency. This study uses a qualitative approach. The subjects and sources of information in this study were 5 (five) employees of the Provincial Regional Research and Development Agency. Data collection techniques with observation, interviews, and documentation. While data analysis using data reduction, data presentation and conclusion. The results of this study indicate that the implementation of the policy implementation of the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 33 Year 2011 regarding Guidelines for Job Analysis (Anjab) has not run optimally. This is indicated by the unfulfilled availability of employees based on job analysis (anjab) and the lack of employees who are competent in their fields. So that it has not been able to achieve maximum performance because there is still overlap and accumulation in completing the assigned tasks.

Keywords: Implementation, Policy, Employee Performance

PENDAHULUAN

Istilah kemiskinan adalah masalah penting yang menjadi bahan perhatian seluruh negara, khususnya Republik Indonesia. Republik Indonesia merupakan negara yang memiliki tanah yang sangat luas dan Sumber Daya Alam yang melimpah, namun pada hakekatnya Indonesia tidak luput dari masalah kemiskinan.(Alam, H. S. D., Letak, 2014) Tingginya angka kemiskinan menggambarkan belum berhasilnya upaya pemerintah dalam melakukan pengentasan kemiskinan dan mensejahterakan masyarakat tidak mampu.

Salah satu langkah pemerintah dalam memperbaiki kinerja pegawai yaitu dengan mengeluarkan kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab). Menurut (Maria, 2014), Analisis jabatan adalah metode yang terstruktur yang dapat menentukan serta menguraikan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan serta pegawai yang diperlukan sehingga sumber daya manusia yang ditunjuk bisa melaksanakan tugas dengan baik.

Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi yaitu dengan penempatan pegawai pada suatu jabatan yang disesuaikan dengan kualifikasi, kemampuan dan bidangnya maka pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dan pencapaian dari tujuan sebuah organisasi akan terwujud yaitu terlaksananya tata kelola kepegawaian yang handal sesuai dengan prinsip *the right man in the right place*, artinya mendudukan pegawai di tempat yang pas dan pada jabatan yang pas pula. Dengan melaksanakan penempatan pegawai yang didasarkan pada prinsip itu, peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat terwujud.

Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan. Telah dilaksanakan namun belum terlaksana secara optimal. Karena dalam melaksanakan tugasnya sehari-sehari, masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai. Masih ada pegawai belum memahami uraian tugas

berdasarkan analisis jabatan sehingga tidak ada kejelasan "siapa melakukan apa". Pegawai melaksanakan tugasnya tidak sesuai jabatan yang diduduki sehingga dalam menyelesaikan tugasnya mengalami kesulitan dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengerjaan dan penyelesaiannya sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Kendala berikutnya adalah masih adanya tumpeng tindih pekerjaan dan penumpukkan tugas-tugas karena dalam pembagian tugas oleh pimpinan kepada bawahannya tidak terbagi rata. Hal ini menyebabkan adanya ketimpangan antara pegawai satu dengan yang lain sehingga membuat pegawai yang tidak diberi pekerjaan menjadi malas dan memiliki rasa acuh tak acuh. Sedangkan pegawai yang diberi banyak pekerjaan seringkali mengalami tekanan karena belum terselesaikannya pekerjaan-pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kendala lainnya adalah belum terpenuhinya ketersediaan pegawai berdasarkan analisis jabatan (anjab) sehingga masih terjadi inefisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dalam menyelesaikan tugasnya tidak dapat diselesaikan secara efisien dan tepat

waktu yang mengakibatkan inefisiensi/pemborosan waktu. Jika ketersediaan pegawai terpenuhi maka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan tepat waktu, hemat tenaga, biaya, waktu, dan lainnya. Kendala terakhir adalah masih kekurangan pegawai yang memberikan gambaran seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas diberikan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung dengan memfokuskan pada bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan (Anjab) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. Dengan teknik pengumpulan data dilakukan yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

Data primer yaitu data didapat secara langsung dari sumbernya. Data

primer yang di pakai dalam penelitian ini yaitu melalui Observasi yakni teknik dalam mengumpulkan data dengan cara mendatangi secara langsung ke tempat yang akan diteliti. Peneliti akan melihat secara langsung situasi dan kondisi yang sedang berlangsung kemudian mengumpulkan data-data yang diperlukan (Maulana, 2015). Wawancara yakni teknik mengumpulkan data dengan cara berbincang-bincang dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada narasumber atau subyek penelitian.

Data skunder yakni dokumen data yang di dapat dari dokumen-dokumen resmi, buku yang terkait dengan obyek yang diteliti, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan implementasi kebijakan analisis jabatan dan menjadi sumber tertulis dalam penelitian. Salinan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 33 tahun 2011, tentang pedoman analisis jabatan (Negara, 2009). Lembar peta jabatan dalam penelitian dan pengembangan Daerah Provinsi Lampung, dalam penelitian ini yakni dengan analisa data kualitatif, meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, kemudian data yang

diperoleh di olah secara sistematis dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan untuk memperoleh kesimpulan penelitian dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan seseorang bekerja baik tidak hanya tergantung kecerdasan dan bakat yang dibawa sejak lahir. Upaya untuk meningkatkan efektifitas administrasi kantor tidak terlepas dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadapnya, bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penataan ruang kantor di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pesawaran dalam penelitian ini yaitu :

Pelaksanaan implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan 4 (Anjab) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung telah dilaksanakan. Menurut (Akib, 2010) bahwa ada 4 aspek yang dapat memberi pengaruh dari implementasi kebijakan apakah berhasil atau tidak, yaitu aspek pertama melalui komunikasi. Komunikasi berhubungan

dengan bagaimana implementasi kebijakan di informasikan kepada seluruh pegawai sehingga diharapkan pegawai mengerti apa yang harus di siapkan dan perbuat dalam pelaksanaan kebijakn tersebut.

Aspek kedua yaitu sumber daya dimana sumber daya memiliki peran utama dalam implementasi kebijakan sumber daya itu mencakup manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya sarana, prasaran. Bahwa sumber daya manusia yang ada di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung belum terpenuhi berdasarkan analisis jabatan dan dalam pembagian tugas tidak terbagi rata. Aspek ketiga dalam disposisi yaitu kehendak kemauan dan tendesi pelaksanaan kebijakan untuk melakukan kebijakan tersebut dengan benar sehingga tujuan dari kebijakan tersebut bisa tercapai apabila para pelaksana memiliki keinginan atau sikap positif atau adanya dukunga terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implemtasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya jika para pelaksana bersikap negative atau menolak terhadap impelentasi kebijakan karena konflik kepemimpinan maka implentasi kebijakan akan

menghadapi kendala yang serius. Dari aspek disposisi pelaksanaan impelentasi kebijakan ini mendapat dukungan penuh dari seluruh pegawai dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga apa yang menjadi tujuab dapat tercapai. Aspek keempat melalui struktur birokrasi implementasi kebijakan masih belum terlaksana dengan baik dikarenakan tidak sesuai struktur birokrasi di antaranya ada unsur-unsur pembagian wewenang keterkaitan antara bagian-bagian organisasi dari tiap-tiap bidang dan sub bagian di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung dalam pelaksanaan implementasi kebijakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakuakn maka disimpulkan bahwa pelaksanaan implementasi kebijakan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang pedoman analisis jabatan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung belum berjalan optimal dikarenakan masih belum terpenuhnya ketersediaan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan masih adanya

kekurangan pegawai yang memiliki kompetensi dibidangnya dan belum mencapai kinerja yang maksimal karena masih adanya tumpang tindih dan penumpukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, H. S. D., Letak, M. D. T., Restanto, K. B., Indonesia, P. N. R., & Terbitan, K. D. (2014). Terima kasih.
- Maria, Y. (2014). Penyusunan Struktur Organisasi, Analisis Jabatan, Pengkajian Uraian Jabatan, Dan Pengembangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Pada Departemen Produksi-Pt. Hjs Surabaya. *CALYPTRA*, 2(2), 1-9.
- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: apa, mengapa, dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.
- Maulana, S. M. (2015). Implementasi E-Commerce Sebagai Media Penjualan Online. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29.
- Negara, P. A. (2009). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012.
- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: apa, mengapa, dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.