



WALIKOTA LANGSA

PERATURAN WALIKOTA LANGSA

NOMOR 48 TAHUN 2019

TENTANG

HASIL ANALISIS JABATAN STRUKTURAL DAN JABATAN PELAKSANA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA

**BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA**

WALIKOTA LANGSA,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan Pasal 31 Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa perlu dilakukan penyusunan analisis jabatan.
- b. bahwa untuk melakukan penyusunan analisis jabatan yang akurat untuk jabatan struktural dan jabatan pelaksana perlu melaksanakan analisis jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Hasil Analisis Jabatan Struktural Dan Jabatan Pelaksana Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. 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 483);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
10. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 614);
11. Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 618).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA LANGSA TENTANG HASIL ANALISIS JABATAN STRUKTURAL DAN JABATAN PELAKSANA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Langsa;
2. Pemerintah Kota adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kota yang terdiri dari Walikota dan Perangkat Kota;
3. Walikota adalah Walikota Langsa;
4. Perangkat Daerah adalah Unsur Pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Kota Langsa dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah;
5. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kota Langsa;
6. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;

7. Kepala...✍

7. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
8. Sekretariat adalah Sekretariat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
9. Sekretaris adalah Sekretaris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
10. Bidang adalah Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
11. Kepala Bidang adalah Kepala Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
12. Sub Bagian adalah Sub Bagian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
13. Kepala Sub Bagian adalah Kepala Sub Bagian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa
14. Sub Bidang adalah Sub Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
15. Kepala Sub Bidang adalah Kepala Sub Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa;
16. Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan;
17. Uraian Jabatan adalah cakupan informasi jabatan atas jabatan yang tercantum dalam susunan dan struktur organisasi;
18. Nama Jabatan adalah sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan, yang berupa sekelompok tugas yang melembaga atau menyatu dalam satu wadah jabatan;
19. Jabatan Struktural adalah jabatan yang secara tegas tertera dalam struktur organisasi
20. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;
21. Identitas Jabatan adalah identifikasi jabatan secara tepat dan jelas yang terdiri dari kode jabatan, nama jabatan dan unit jabatan;
22. Ringkasan Tugas Jabatan merupakan ikhtisar dari 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;
23. 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 dan setiap tugas diuraikan dengan jelas dalam rincian tugas, gambaran tentang apa yang dikerjakan, mengapa harus dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya;
24. Wewenang adalah hak dan kekuasaan yang perlu dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil sikap dan tindakan dalam rangka mendukung terlaksananya tugas secara optimal;

25. Tanggung Jawab adalah Rincian semua jaminan atas keberhasilan pelaksanaan tugas oleh pemangku jabatan sebagai pertanggungjawabannya dengan menyebutkan segi-seginya, seperti keberhasilan, kerahasiaan, keselamatan, kerapian dan keamanan;
26. Hasil Kerja adalah produk yang harus dihasilkan/dicapai oleh pemangku jabatan dalam upaya memproses bahan kerja dengan mempergunakan peralatan kerja, dapat berupa benda berwujud atau tidak berwujud;
27. Bahan Kerja adalah masukan yang diolah pemangku jabatan dengan mempergunakan peralatan kerja untuk menghasilkan suatu produk. Dapat berupa benda berwujud atau tidak berwujud dan dipergunakan hanya satu kali saja. Bahan kerja dapat melekat atau membaur dengan hasil kerja;
28. Perangkat Kerja adalah alat kerja yang digunakan pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dapat berupa mesin, perkakas, perlengkapan, alat kerja lain yang tidak termasuk mesin, perkakas dan perlengkapan;
29. Hubungan Kerja adalah korelasi jabatan baik dengan orang atau jabatan lain secara horizontal dan vertikal yang dilakukan pemangku jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas jabatannya serta disebutkan perihalnya;
30. Keadaan Tempat Kerja adalah kondisi atau situasi lingkungan pemegang jabatan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan;
31. Upaya Fisik adalah penggunaan anggota tubuh dalam melaksanakan tugas jabatan;
32. Kemungkinan Resiko Bahaya adalah kemungkinan resiko bahaya yang mungkin dialami pemegang jabatan sehubungan dengan keberadaannya dalam lingkungan pekerjaan, penanganan bahan, proses yang dilakukan, penggunaan perangkat kerja dan hubungan jabatan serta penanganan produk yang diberikan, bisa berwujud fisik, mental, sosial dan metafisik;
33. 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;

BAB II PENETAPAN HASIL ANALISIS JABATAN

Pasal 2

Dengan Peraturan Walikota ini ditetapkan Hasil Analisis Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa yang terdiri dari :

- a. uraian jabatan structural; dan
- b. uraian jabatan pelaksana.

Pasal 3... 

Pasal 3

- (1) Uraian Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, terdiri dari jabatan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang.
- (2) Uraian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b, meliputi semua jabatan pelaksana yang berada di bawah jabatan struktural eselon terendah.
- (3) Hasil Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan uraian jabatan yang mencakup :
 - a. identitas jabatan;
 - b. kode jabatan;
 - c. nama jabatan
 - d. unit kerja;
 - e. ringkasan tugas;
 - f. rincian tugas;
 - g. wewenang;
 - h. tanggung jawab;
 - i. hasil kerja;
 - j. bahan kerja;
 - k. perangkat kerja;
 - l. hubungan kerja;
 - m. keadaan tempat kerja;
 - n. upaya fisik;
 - o. kemungkinan resiko/bahaya; dan
 - p. syarat jabatan.

Pasal 4

Uraian Jabatan Struktural dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB III KEGUNAAN ANALISIS JABATAN

Pasal 5

- (1) Hasil analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan program pembinaan/penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur.
- (2) Hasil analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan program dan kegiatan serta pedoman pelaksanaan tugas bagi setiap pemangku jabatan sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

Pasal 6

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja digunakan untuk :

- a. perencanaan kebutuhan PNS;
- b. rekrutmen calon PNS;
- c. penempatan PNS;
- d. pengendalian PNS;

e. pendidikan...

- e. pendidikan dan pelatihan PNS;
- f. pengembangan PNS; dan
- g. kesejahteraan PNS

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku maka, Peraturan Walikota Langsa Nomor 14 Tahun 2013 tentang Hasil Analisis Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa (Berita Daerah Kota Langsa Tahun 2013 Nomor 360) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa
pada tanggal 2 Oktober 2019 M
3 Safar 1441 H

 WALIKOTA LANGSA, 


 USMAN ABDULLAH

Diundangkan di Langsa
pada tanggal 2 Oktober 2019 M
3 Safar 1441 H

 SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA 


SYAHRUL THAIB

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2019 NOMOR 813