

**ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA SEKSI
PEMBERDAYAAN SOSIAL, PERORANGAN, KELUARGA,
KELEMBAGAAN MASYARAKAT, DAN KOMUNITAS ADAT TERPENCIL
DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***JOB ANALYSIS AND WORKLOAD ANALYSIS IN SOCIAL EMPOWERMENT
SECTION, INDIVIDUAL, FAMILY, COMMUNITY INSTITUTIONS, AND
REMOTE TRADITIONAL COMMUNITIES***

Nurul Febriyanti¹ dan Valentin Laura Sampe²

¹ Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar
email : nurulfebriyanti06@gmail.com

² Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar
email : valentinlauras@stialanmakassar.ac.id

Abstrak

Analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil tidak memiliki seorang yang ahli untuk menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga terjadi kekeliruan. Pembaharuan analisis jabatan dan analisis beban kerja juga belum dilaksanakan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan pembaharuan dalam hal penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun metode analisis data pada penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian adalah rancangan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang memuat 17 (Tujuh belas) butir informasi jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Dinas Sosial, Informasi Jabatan.

Abstract

Job analysis and workload analysis in the Section of Social Empowerment, Individuals, Families, Community Institutions, and Remote Indigenous Communities are not compiled by an expert, resulting in errors. The job analysis and workload analysis have not been updated yet. Based on these issues, the objective of this study was to implement reforms in the form of job analysis and workload analysis in compliance with the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 1 of 2020. This study applied a descriptive qualitative approach. The data analysis methods used in this study include data collecting, data reduction, data presentation, conclusion drawing, and verification. This study resulted in the design of a job analysis and workload analysis that included 17 (seventeen) items of job information in accordance with the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform's Regulation Number 1 of 2020 concerning the Guideline for Job and Workload Analysis.

Keyword: Job Analysis, Workload Analysis, Social Service, Job Information.

PENDAHULUAN

Menurut Manmohan Joshi dalam Sandi, Syukri, & Us (2019) sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Sedangkan menurut Meirinawati & Prabawati, (2017) Sumber daya manusia merupakan sebagai manusia yang bekerja dengan lingkungan suatu organisasi; atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling terpenting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, hal ini karena sumber daya manusia adalah sumber kekuatan pendorong utama dalam perusahaan sekaligus menjadi pusat pengendali seluruh elemen-elemen sumber daya yang ada. Jika melihat suatu perusahaan atau instansi yang bergerak dengan pesat dan maju maka penyebab salah satu kesuksesan instansi tersebut adalah sumber daya manusianya yang berkualitas. Tidak dapat dienyahkan bahwa sumber daya manusia sepatutnya harus memiliki suatu kecakapan serta keunggulan demi menjalankan suatu organisasi. Adapun dengan maksud lain, meskipun kuantitas dari sumber daya manusia itu sudah mumpuni tetapi tidak memiliki kompetensi maka akan menjadi sia-sia belaka karena instansi tidak dapat mengelola serta memanfaatkan SDM tersebut dengan sebaik mungkin.

Wilson Bangun dalam Sandi, Syukri, & Us (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun peran dari manajemen sumber daya manusia menurut Gea (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis global kompetitif pada *Character Building Development Center, BINUS University* menyatakan bahwa peran *human resources management* menjadi sangat krusial harus mampu memainkan peran memaksimalkan produktivitas, menjamin kualitas kerja karyawan, dan akhirnya menghasilkan keuntungan melalui pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Berdasarkan dari pengertian para ahli sebelumnya maka kita dapat mengambil benang merah bahwa Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen utama dari ilmu manajemen yang membahas mengenai peran sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuannya secara maksimal

dan memuaskan. Dengan arti lain, manajemen sumber daya manusia adalah tahap dalam menangani berbagai masalah di ranah pegawai, manajer ataupun tenaga kerja lainnya untuk dapat mendukung aktivitas organisasi atau instansi demi mewujudkan tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Adapun prinsip manajemen sumber daya manusia yaitu *put the right man on the right job* yang memiliki makna bahwasanya seseorang haruslah ditempatkan pada keahliannya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat menimbulkan tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai serta mampu menjalankan organisasi dengan baik. Sejalan dengan prinsip manajemen tersebut maka dilakukanlah perencanaan sumber daya manusia untuk menciptakan orang-orang yang unggul serta berkualitas di bidangnya masing-masing.

Adapun hal yang harus dilakukan pada sebuah instansi agar sumber daya manusia dapat menjadi kompeten dan dimanfaatkan dengan sebagaimana mestinya adalah dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan kegiatan menentukan perkiraan berapa permintaan serta jumlah ketersediaan SDM pada masa yang akan datang serta dapat menentukan jumlah atau kriteria pegawai yang akan direkrut atau melakukan pemangkasn pegawai pada suatu organisasi. Apabila suatu instansi atau perusahaan tidak memiliki perencanaan sumber daya manusia maka yang akan terjadi adalah tujuan yang telah dibuat dan ditentukan sebelumnya tidak akan tercapai sebab dengan adanya perencanaan sumber daya manusia maka akan membantu dalam mewujudkan keberhasilan strategis ataupun keberhasilan jangka panjang yang dimiliki oleh organisasi.

Pemerintah menyadari akan fenomena yang terjadi pada tiap instansi dan melakukan upaya untuk senantiasa mengadakan pembaharuan dalam tatanan birokrasi dengan melakukan pembaharuan peraturan terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja yang akan digunakan untuk tiap instansi dalam hal penempatan pegawai maupun seleksi pegawai demi mewujudkan sumber daya manusia yang proaktif dalam melaksanakan pekerjaannya dan berkualitas karena telah ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis pada lokus penelitian yaitu pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan masih memiliki hambatan dalam mengerjakan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja yakni pada permasalahan pertama yang diperoleh penulis pada saat melakukan pra-penelitian yaitu tidak adanya seseorang yang ahli atau mumpuni serta tidak dibentuknya tim khusus dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja, adapun permasalahan kedua yaitu syarat jabatan yang dibuat dengan orang yang menduduki jabatan saat itu, bukan berdasarkan atas kebutuhan melainkan atas dasar justifikasi dari orang yang menjabat

pada jabatan tersebut, permasalahan ketiga yaitu tidak mengetahui cara menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja dikarenakan tidak adanya pedoman tahapan penyusunan meskipun sudah ada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 namun pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan belum paham betul terkait bagaimana proses penyusunannya, dan adapun permasalahan keempat yaitu penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan pada 4 (Empat) tahun yang lalu dan adapun alasan belum diperbaharunya adalah karena masalah akan seseorang dipaksa duduk pada jabatan tertentu dan menaikkan *grade* sendiri. Sehingga mengetahui permasalahan yang terdapat pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan mengakibatkan terjadinya kekeliruan dalam membuat analisis jabatan dan analisis beban kerja tersebut. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melakukan pembaharuan serta perubahan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Kemudian adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengimplementasikan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada instansi terkait. Sebab dengan adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja bagi setiap instansi dapat digunakan sebagai pedoman dalam hal rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, mutasi, promosi pegawai ataupun penempatan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang menyatakan bahwa “analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan, melakukan pencatatan, pengolahan data jabatan serta penyusunan data jabatan menjadi sebuah informasi jabatan”. Menurut Samsudin (2006) dalam Hamali (2016) yang menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses, metode, serta teknik untuk memperoleh berbagai data jabatan yang nantinya akan diolah menjadi suatu informasi jabatan dan disajikan dalam berbagai kepentingan suatu program kelembagaan, kekaryawanan, dan ketatalaksanaan dalam suatu organisasi atau instansi. Adapun pengertian analisis jabatan menurut ahli yaitu Sedarmayanti (2010) dalam Marnisah & Zamzam (2021) yang memandang analisis jabatan sebagai proses yaitu proses pengumpulan suatu informasi terkait jabatan tertentu serta penentuan unsur utama yang diperlukan

dalam menjalankan pekerjaan tertentu. Proses sistematis dalam menentukan keterampilan, tugas atau tanggung jawab, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dalam organisasi. Proses mengidentifikasi tugas yang diperlukan dalam jabatan, serta kondisi lingkungan yaitu fisik dan sosial tempat tugas dijalankan. Untuk meraih kualitas kerja yang tinggi, organisasi harus memahami dan menyerasikan permintaan kerja dan individu. Hal ini disebut analisis jabatan atau analisis pengetahuan pada susunan kepegawaian, pelatihan, penilaian kinerja, dan kegiatan sumber daya manusia lainnya (Rachmawati & Safriantini, 2021) Sedangkan menurut Dessler (2008) dalam Priansa (2018) yang mengemukakan pendapatnya terkait analisis jabatan yaitu analisis jabatan merupakan tata cara dalam menetapkan tanggung jawab serta berbagai persyaratan kapabilitas apa saja yang dibutuhkan dari pekerjaan dan menentukan ciri khas pegawai yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Berdasarkan dari beberapa uraian pengertian analisis jabatan tersebut maka dapat ditarik benang merahnya bahwa analisis jabatan adalah suatu proses yang terstruktur dalam melakukan pengumpulan data informasi jabatan yang nantinya akan digunakan dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan persyaratan keterampilan maupun pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Analisis beban kerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis dan terarah untuk memperoleh suatu informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan dari volume kerjanya. Adapun pengertian analisis beban kerja menurut ahli yaitu S. Panggabean (2004) dalam Walintukan (2016) yang memberikan pendapatnya bahwa analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang nantinya akan dipergunakan untuk dapat mempertahankan kontinuitas jalannya suatu perusahaan atau organisasi secara normal". Sedangkan menurut Wakui (Afan & Su'ud, 2019) yang menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh tiap posisi atau jabatan dalam rangka untuk melaksanakan tugasnya seperti yang tercantum dalam deskripsi pekerjaannya yang memberikan suatu beban kerja pada posisi atau jabatan tersebut. Menurut Astianto & Suprihadi (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Ibrahim & Tamrin (2024) dalam jurnalnya yang berjudul Peranan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar, analisis beban dan volume kerja yang ada pada dasarnya merupakan informasi bagi pimpinan untuk menetapkan berbagai kebijaksanaan

dalam penggunaan sumber daya manusia di dalamnya, apakah diperlukan penambahan pegawai atau sekedar penataan jabatan di dalamnya, agar benar-benar semua pegawai yang ada sesuai dengan dasar kemampuannya dalam bekerja. Berdasarkan dari beberapa kutipan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis beban kerja merupakan kegiatan dalam menetapkan berapa jumlah pegawai serta waktu yang akan dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan pada organisasi.

Hubungan analisis jabatan dan analisis beban kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (2014) menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tujuan dari kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah untuk mengidentifikasi apa saja kebutuhan organisasi dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Sejalan dengan kebijakan yang ada di atas maka menurut ahli yaitu Sedarmayanti (2010) (Istiwahyuningsih, 2019) yang menyatakan pendapatnya bahwa “hubungan antara analisis jabatan dengan analisis beban kerja adalah data yang dikumpulkan dari analisis jabatan nantinya dapat digunakan dalam berbagai tujuan salah satunya adalah dalam menentukan serta memperkirakan kebutuhan pegawai kedepannya”. Berdasarkan pada kutipan menurut ahli yang ada di atas maka dapat diketahui bahwa hubungan antara analisis jabatan dengan analisis beban kerja sangat berkaitan erat dalam hal kepegawaian yaitu penentuan kebutuhan pegawai pada setiap instansi pemerintahan.

METODE

Menurut Sidiq & Choiri (2019) Penelitian kualitatif merupakan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multi metode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah. Sedangkan menurut Tunggu Atmadja (2013) mengatakan bahwa penelitian kualitatif memiliki berbagai sebutan, misalnya *verstehen* (pemahaman), karena mempertanyakan makna suatu fenomena sosial budaya secara mendalam dan tuntas, penelitian kualitatif disebut *participant-Observation*, karena peneliti itu sendiri yang harus menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data dengan cara mengobservasi langsung objek yang ditelitinya.

Pada penelitian ini penulis mengacu kepada jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode yang digunakan dalam sebuah penelitian dengan memberikan pemahaman secara mendalam terkait fenomena yang sedang diteliti. Dengan memakai metode penelitian deskriptif maka metode ini berupaya untuk menggambarkan secara detail dan mendalam terkait bagaimana rancangan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Adapun sumber data dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Adapun untuk data primer merupakan data yang diperoleh penulis dari sumber pertama baik dalam individu maupun perseorangan dengan arti lain data primer adalah data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara. Adapun contoh data primer yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah wawancara, hasil kuesioner, dan observasi. Pada bulan Juni tahun 2022 penulis telah melakukan observasi secara langsung untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu juga, penulis telah melaksanakan tugas wawancara serta pembagian kuesioner terhadap beberapa informan pada Seksi PSPKKM dan KAT, diantaranya, Subkoordinator Seksi PSPKKM dan KAT, Penyusun Bahan Pemberian Bantuan Teknis, Analis Kelembagaan, Pengolah Data Pelayanan, dan Pengadministrasi Umum.

Sedangkan untuk sumber data sekunder dari penelitian ini merupakan data yang diolah sebelumnya dari sumber lain dan diperoleh penulis sebagai tambahan informasi dan sebagai data pendukung terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja. Adapun contoh dari data sekunder adalah berupa buku bacaan, dokumen-dokumen yang berasal dari organisasi terkait, serta jurnal yang berkaitan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Adapun metode dalam mengumpulkan data yang digunakan oleh penulis adalah melakukan wawancara, melakukan observasi, telaah dokumen dan melakukan pembagian kuesioner. Pada bulan Juni tahun 2022, penulis telah melakukan wawancara kepada lima pemangku jabatan pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu: Jabatan Sub Koordinator, Jabatan Penyusun Bahan Pemberian Bantuan Teknis, Jabatan Analis Kelembagaan, Jabatan Pengolah Data Pelayanan dan Jabatan Pengadministrasi Umum dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara sistematis atau tersusun yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan terlebih dahulu harus menyiapkan pedoman wawancara secara tertulis terkait pertanyaan materi yang akan

digunakan dalam memperoleh sebuah informasi tentang analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selanjutnya penulis melakukan teknik observasi, kegiatan pengamatan serta pencatatan terhadap suatu fenomena atau petunjuk yang sedang diteliti (Marshall dalam Wekke, dkk, 2019) yang menyatakan pendapatnya observasi. Maka dari itu, untuk mengumpulkan data observasi khususnya terkait kondisi lingkungan fisik dari Seksi PSPKKM dan KAT dibutuhkan instrumen pendukung untuk mencatat fenomena yang terjadi. Selanjutnya penulis juga menggunakan metode telaah dokumen untuk memperkuat data penelitian penulis mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja, adapun contoh telaah dokumen yang digunakan adalah struktur organisasi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, data analisis jabatan dan analisis beban kerja terdahulu, berbagai jurnal yang berkesinambungan dengan topik penelitian maupun kegiatan-kegiatan para pegawai yang berkaitan dengan pendidikan beserta pelatihan pada suatu organisasi. Selain itu, untuk memperoleh data analisis beban kerja pada setiap pegawai maka penulis menggunakan teknik pembagian kuesioner kepada pemangku jabatan yang ada pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil yaitu dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan secara tertulis kepada informan, hal ini dilakukan untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam mengumpulkan data pada tiap jabatan yang ada.

Adapun tahapan dalam proses penyusunan karya analisis jabatan adalah yang pertama melakukan tahapan persiapan, yaitu melakukan penyusunan perencanaan dalam membuat analisis jabatan dengan menyiapkan beberapa instrumen penelitian berupa pedoman wawancara yang telah digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data dari berbagai informan yang bersangkutan dan pedoman observasi khususnya terkait kondisi lingkungan kerja adapun yang menjadi aspek dalam observasi pada penelitian ini adalah lokasi kerja, suhu ruang, udara, luas ruangan yang digunakan, letak, penerangan tiap ruangan, suara, keadaan tempat kerja, dan getaran. Setelah itu, dilakukan pemberitahuan terkait rencana pembuatan karya analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan khususnya bagi unit dalam organisasi yang menjadi objek penelitian penulis. Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data, pada tahapan ini penulis melakukan wawancara kepada lima pemangku jabatan dengan memanfaatkan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya hal ini bertujuan agar proses jalannya wawancara dapat berjalan dengan baik dan lancar. Selain itu, penulis juga melakukan kegiatan observasi untuk meneliti kondisi lingkungan kerja pada jabatan terkait dan juga mengumpulkan beberapa dokumen-dokumen pendukung yang nantinya akan digunakan oleh penulis dalam membuat analisis jabatan.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, setelah data selesai dikumpulkan maka penulis akan melakukan pengolahan data yakni memilih data mana yang penting untuk dimasukkan kedalam pembuatan analisis jabatan dengan artian melakukan penyeleksian serta evaluasi terhadap data yang telah diperoleh sebelumnya. Adapun tahapan selanjutnya adalah verifikasi data, setelah hasil analisis jabatan selesai maka penulis mempersiapkan segala kebutuhan untuk melakukan verifikasi data pada pihak terkait. Adapun persiapan sebelum melakukan verifikasi data yang dilakukan oleh penulis adalah membuat surat keterangan telah melakukan presentasi serta membuat format surat pernyataan verifikasi analisis jabatan dan analisis beban kerja yang ditujukan kepada Kepala Dinas, Kepala Subbagian Umum Kepegawaian dan Hukum, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Analisis jabatan yang terdapat pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya, untuk memperoleh verifikasi data hal yang dilakukan oleh penulis terlebih dahulu adalah melakukan presentasi hasil karya.

Setelah melakukan presentasi hasil karya, tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi hasil karya yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk mengoreksi kembali kebenaran data atau melakukan pengecekan keakuratan data kembali untuk melihat apakah ada hal yang perlu untuk dibenahi dan diperbaiki terhadap hasil karya analisis jabatan tersebut. Tahapan selanjutnya, penulis melakukan revisi terkait pengevaluasian yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk memperbaiki kekeliruan yang terdapat pada karya analisis jabatan. Tahapan selanjutnya, setelah melakukan revisi karya maka penulis melakukan verifikasi data pada tanggal 12 Agustus 2022 kepada Kepala Dinas, Kepala Subbagian Umum Kepegawaian dan Hukum, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Analisis Jabatan, untuk mendapatkan keabsahan data serta diharapkan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam hal penempatan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Akhirnya pada tanggal 12 Agustus 2022 penulis telah memperoleh tanda tangan verifikasi data dari keempat pemangku jabatan yang bertanggung jawab, sehingga karya analisis jabatan yang dibuat oleh penulis dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh instansi terkait.

Proses penyusunan karya analisis beban kerja ada dua yaitu, tahapan pengumpulan data beban kerja, pada tahapan ini untuk mengumpulkan data beban kerja pada tiap pemangku jabatan maka penulis menggunakan metode kuesioner, hal ini dilakukan agar mempermudah penulis dalam mengumpulkan data informan. Pembuatan analisis beban kerja dapat dilakukan apabila analisis jabatan telah selesai sebab pada analisis jabatan terdapat uraian tugas pokok yang nantinya akan digunakan untuk menganalisis berapa beban kerja serta pegawai yang akan dibutuhkan dalam tiap unit kerja. Adapun dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja terdahulu pada instansi terkait

serta beberapa referensi dari dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang setara dengan jabatan yang dianalisis, dapat dijadikan sebagai bahan dalam melakukan pertimbangan untuk menganalisis berapa penetapan jumlah hasil kerja dan waktu penyelesaian tugas persatu jabatan dalam hitungan jam.

Tahapan selanjutnya, melakukan pengolahan data beban kerja pada tahapan ini, setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner maka akan diketahui berapa jumlah hasil kerjanya beserta waktu penyelesaian tugasnya per satu beban kerja dalam kurun waktu setahun. Kemudian melakukan pemilihan metode perhitungan kebutuhan pegawai untuk menentukan berapa pegawai yang dibutuhkan dalam sebuah unit kerja. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan tugas per tugas jabatan karena, metode ini merupakan salah satu cara untuk menghitung kebutuhan pegawai pada jabatan yang produk kerjanya beragam atau bervariasi. Hasil bervariasi maksudnya adalah hasil kerja pada suatu jabatan memiliki banyak jenis. Adapun informasi yang dibutuhkan untuk dapat menghitung dengan memakai teknik pendekatan tugas per tugas jabatan ini adalah uraian tugas serta jumlah volume kerja untuk tiap tugas yang ada, waktu dalam menyelesaikan tugas per tiap satu beban kerja, jumlah waktu kerja efektif. Penulis menggunakan waktu efektif per tahun untuk 5 (Lima) hari kerja yakni 1250 jam untuk memperoleh jumlah pegawai yang akan dibutuhkan. Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan metode pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Beban Kerja} \times \text{Waktu Penyelesaian}}{\text{Waktu Kerja Efektif}} \times 1 \text{ Orang}$$

HASIL PENELITIAN

Penyusunan analisis jabatan pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara sistematis untuk mengumpulkan data terkait uraian tugas tiap jabatan, hasil kerja, bahan kerja yang digunakan ketika melaksanakan tugas, perangkat kerja, tanggung jawab yang dipegang oleh tiap jabatan, wewenang, korelasi jabatan baik hubungan secara vertikal maupun horizontal, risiko bahaya suatu jabatan, beserta kelas jabatan. Selain itu, penulis menggunakan beberapa dokumen referensi untuk melengkapi data dalam melakukan penyusunan analisis jabatan seperti halnya penulis menggunakan sasaran kinerja pegawai digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan uraian tugas tiap jabatan, peta jabatan, peraturan gubernur, nomenklatur jabatan, dokumen jabatan yang sederajat, serta analisis jabatan yang terdahulu, hal ini dilakukan agar dapat

melengkapi tujuh belas data informasi jabatan yang ada seperti ikhtisar jabatan, kualifikasi jabatan serta syarat jabatan. Adapun untuk bagian poin kondisi lingkungan kerja penulis menggunakan teknik observasi secara langsung terhadap lokus penelitian. Adapun dalam pembuatan analisis jabatan ini berfokus kepada lima pemangku jabatan pada Seksi PSPKKM dan KAT Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diantaranya adalah Jabatan Subkoordinator, Jabatan Penyusun Bahan Pemberian Bantuan Teknis, Jabatan Analis Kelembagaan, Jabatan Pengolah Data Pelayanan dan Jabatan Pengadministrasi Umum.

Berikut adalah penjelasan tujuh belas butir informasi jabatan yang terdapat pada analisis jabatan, yang pertama adalah nama jabatan merupakan nama yang menunjukkan karakteristik dan gambaran dari isi jabatan. Adapun pada nama jabatan yang berubah pada Seksi penelitian adalah jabatan Kepala Seksi PSPKKM dan KAT telah berubah menjadi Sub Koordinator Seksi PSPKKM dan KAT pemicu terjadinya perubahan dikarenakan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyamaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Selanjutnya, kode jabatan merupakan kode yang melukiskan suatu jabatan, hal ini bertujuan untuk memudahkan pekerjaan dalam hal inventarisasi jabatan pada tiap instansi, kode jabatan diperoleh dari peta jabatan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Unit kerja merupakan satuan kerja atasan langsung yang digunakan sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Ikhtisar jabatan merupakan rangkuman keseluruhan tugas-tugas yang dikerjakan, yang termuat dalam satu kalimat dan menggambarkan tugas pokok jabatan, ikhtisar jabatan dibuat berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 41 Tahun 2018 serta uraian tugas pada kelima jabatan.

Kualifikasi jabatan merupakan persyaratan yang mesti dipenuhi oleh seorang pegawai dalam menduduki suatu jabatan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal, kualifikasi jabatan diperoleh dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 28 Tahun 2019 untuk mengetahui standar minimal pendidikan dalam sebuah jabatan Sub Koordinator, sedangkan bagi jabatan pelaksana berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 41 Tahun 2018. Data untuk kualifikasi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja penulis memperoleh data dari melihat analisis jabatan dinas lain yang setara dengan kelima jabatan yang diteliti, uraian tugas merupakan paparan keseluruhan tugas jabatan sehingga pemangku jabatan mengetahui apa saja rincian tugas pokok dari jabatan yang diduduki, uraian tugas diperoleh berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kelima pemangku jabatan serta data uraian tugas juga

diperoleh melalui hasil perbandingan sasaran kinerja pegawai dengan analisis jabatan terdahulu pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil kerja merupakan produk yang mesti dicapai oleh orang yang menduduki suatu jabatan, hasil kerja diperoleh berdasarkan hasil wawancara sistematis dengan kelima pemegang jabatan, bahan kerja merupakan saran usulan yang diproses dalam tindak kerja dan akan menjadi hasil kerja, bahan kerja diperoleh berdasarkan hasil wawancara terhadap lima informan serta analisis jabatan terdahulu. Perangkat kerja adalah suatu pedoman yang digunakan dalam mengelola bahan kerja dan nantinya akan menghasilkan produk kerja, perangkat kerja diperoleh berdasarkan hasil wawancara bersama lima informan dan diperoleh pada analisis jabatan terdahulu. Tanggung jawab merupakan perincian atas segala sesuatu atau amanah yang dipikulkan kepada pemangku jabatan, tanggung jawab bisa diperoleh dari hasil wawancara antara pewawancara dengan informan selain itu data tanggung jawab dapat diperoleh penulis pada analisis jabatan terdahulu. Wewenang merupakan hak yang mutlak dan kekuasaan yang dimiliki oleh setiap pemegang jabatan dalam mengambil suatu sikap atau dapat digunakan dalam menetapkan keputusan. Korelasi jabatan merupakan jalinan kerja antar jabatan baik hubungan secara vertikal maupun horizontal, korelasi jabatan diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan serta diperoleh dari analisis jabatan terdahulu.

Kondisi lingkungan fisik adalah suasana atau kondisi suatu tempat jabatan tersebut dalam menjalankan tugas meliputi aspek tempat kerja, suhu dalam ruangan, udara yang ada apakah lembab atau kering, luas ruangan, letak, tingkat penerangan, suara atau tingkat kebisingan, situasi tempat kerja serta getaran, kondisi lingkungan kerja dalam penelitian didasarkan pada hasil observasi penulis pada lokus penelitian, risiko bahaya adalah suatu peristiwa atau keadaan potensial dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya fisik atau dapat menyerang psikologis terhadap keselamatan dan kesehatan orang yang bekerja., risiko bahaya diperoleh berdasarkan dari hasil wawancara kepada lima informan serta referensi dokumen analisis jabatan terdahulu, syarat jabatan adalah ketentuan minimum yang wajib dipenuhi pegawai untuk menempati suatu jabatan termasuk keterampilan kerja, bakat dalam kerja, temperamen kerja, minat dalam kerja, upaya fisik, kondisi fisik, serta fungsi pekerjaan yang diperoleh berdasarkan pada Permen PAN & RB No. 1 (2020), adapun prestasi kerja yang diharapkan merupakan suatu prestasi kerja yang didambakan dapat bernilai baik serta sangat baik sangat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan yang terakhir adalah kelas jabatan merupakan peringkat dalam pangkat jabatan yang sesuai dengan beban tanggungan dan telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Penyusunan analisis beban kerja dilakukan dengan menggunakan teknik pembagian kuesioner kepada lima pemangku jabatan. Selanjutnya, menentukan pemilihan metode perhitungan kebutuhan pegawai, untuk menentukan pendekatan perhitungan yang sesuai maka perlu melihat terlebih dahulu apakah hasil kerja dari tiap jabatan beragam atau tidak. Sehingga ketika hasil kerjanya beragam maka metode pendekatan yang tepat untuk digunakan adalah tugas per tugas jabatan. Selanjutnya, untuk menentukan beban kerja atau kebutuhan pegawai maka perlu diketahui berapa jumlah beban kerja per satu uraian tugas, mengetahui waktu penyelesaian (jam) per satu beban kerja dan menentukan waktu efektif yang digunakan untuk menentukan per satu beban tugas, namun pada penelitian ini penulis menggunakan waktu efektif 1250 jam yaitu waktu efektif per tahun untuk mengetahui berapa kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan.

Adapun untuk jabatan Subkoordinator jumlah hasil pegawai yang didapatkan dari menggunakan pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebanyak 1,1792 pegawai, berarti untuk jabatan Sub Koordinator hanya membutuhkan 1 (Satu) pegawai saja dalam menduduki jabatan tersebut dan jumlah pegawai yang didapatkan berdasarkan realita sama hasilnya yaitu hanya satu pegawai. Adapun untuk jabatan Analis kelembagaan jumlah hasil pegawai yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebanyak 2,3904 pegawai, yang berarti untuk jabatan Analis Kelembagaan hanya membutuhkan 2 (Dua) pegawai saja dalam menduduki jabatan tersebut namun hasil jumlah pegawai yang telah didapatkan dengan realita tidak sesuai, sebab pada kenyataannya jumlah pegawai yang menempati jabatan analis kelembagaan terdapat 3 (Tiga) pegawai, hal ini berarti terdapat kelebihan satu pegawai pada Seksi tersebut. Adapun untuk jabatan Pengolah data pelayanan jumlah hasil pegawai yang didapatkan dari menggunakan pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebanyak 0,7768 pegawai, hal ini berarti untuk jabatan pengolah data pelayanan hanya membutuhkan 1 (Satu) pegawai dalam menempati jabatan tersebut dan jumlah pegawai yang dapat menempati jabatan tersebut sudah selaras dengan hasil analisis beban kerja yaitu satu pegawai. Adapun untuk jabatan penyusun bahan pemberian bantuan teknis jumlah hasil pegawai yang diperoleh dengan menggunakan metode pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebanyak 0,6096, hal ini berarti jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam menempati jabatan tersebut adalah 1 (Satu) pegawai dan sudah sesuai dengan penempatan yang ada pada seksi tersebut. Adapun untuk jabatan pengadministrasi umum jumlah hasil pegawai yang didapatkan adalah 0,5232 dan dapat dibulatkan menjadi 1 (satu) pegawai dalam menduduki posisi tersebut dan jumlah pegawai yang didapatkan berdasarkan realita sama hasilnya yaitu hanya satu pegawai.

Hasil observasi kondisi lingkungan kerja Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil.

Tabel 1. Hasil Observasi Kondisi Lingkungan Kerja

NO	ASPEK	FAKTOR
1	Lokasi kerja	Di dalam dan di luar ruangan
2	Suhu	Normal
3	Udara	Kering
4	Luas Ruang	Luas/relatif
5	Letak	Strategis
6	Penerangan	Terang
7	Suara	Tenang
8	Keadaan tempat kerja	Bersih dan rapi
9	Getaran	Tanpa getaran

Sumber : Data Primer, 2022

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut penempatan pegawai pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan tidak sepenuhnya berdasarkan dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja. hal ini dapat diketahui dari unsur pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, keahlian serta data perolehan beban kerja tidak sesuai dengan yang ada di lapangan yang menyebanalisis beban kerja kekurangan pegawai yang mumpuni pada bidangnya dan terjadinya kelebihan pegawai pada jabatan pelaksana padahal berdasarkan hasil dari analisis beban kerja khususnya bagi jabatan Analis Kelembagaan yaitu berjumlah 2 (dua) pegawai namun data yang diperoleh sejak awal pada pra-penelitian berjumlah 3 (tiga) pegawai, dimana hal ini akan berdampak buruk dalam hal penempatan pegawai yang efektif dan efisien bagi Seksi PSPKKM dan KAT Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktor penghalang yang dapat mempengaruhi pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, dan Komunitas Adat Terpencil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah kurangnya pegawai yang mumpuni serta tidak adanya tim khusus dalam hal penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga dalam hal penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan oleh masing-masing bidang pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan hal ini didukung oleh pernyataan dari jabatan analis kinerja Bidang Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang bertanggung jawab dalam hal penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Afan, I. & Su'ud, M. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi DIY (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2), 485-500.
- Astianto, A., & Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Gea, A. A. (2014). Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif. *Humaniora*, 5(1), 52-61.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ibrahim, I & Tamrin, U. (2024). Peranan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(1), 17-25.
- Istiwahyuningsih, T. (2019). "Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(2), 304-318.
- Marnisah, L. & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Sleman: Deepublish.
- Meirinawati, M & Prabawati, I. (2017). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Mewujudkan Zero Accident. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 1(2), 73-78. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v1n2.p73-78>.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, K., & Safriantini, D. (2021). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Seksi Surveilans dan Imunisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatra Selatan pada Era Covid-19 (Universitas Sriwijaya). Universitas Sriwijaya, Palembang. Diambil dari <https://repository.unsri.ac.id/52067/>
- S. Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam*, 2(2), 63-84.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modelling*, 53(9), 1-228.
- Tungga Atmadja, A. (2013). Pergulatan Metodologi dan Penelitian Kualitatif dalam Ranah Ilmu Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 3(2), 122-141.
- Walintukan, F. (2016). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(4), 315-322.
- Wekke, I. S., dkk. (2019). *Metode Penelitian Sosial. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gawe Buku.