

PENINGKATAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SDM MELALUI PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA DINAS PUPR KABUPATEN JENEPONTO

IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THROUGH THE PREPARATION OF POSITION ANALYSIS AND WORKLOAD ANALYSIS AT THE PUPR OFFICE OF JENEPONTO DISTRICT

Anisa Fadhilah Arif¹ dan Muh.Syarif Ahmad²

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar
email: anisafadhilah7@gmail.com

² Politeknik STIA LAN Makassar
email: syarif_ahmad57@stialanmakassar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Jeneponto. Permasalahan utama yang dihadapi instansi ini adalah perubahan struktur organisasi sejak 2023 dan penambahan jabatan baru yang belum didukung oleh dokumen analisis jabatan maupun analisis beban kerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, kuesioner, dan telaah dokumen. Lima jabatan diantaranya Kepala UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air, Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman dianalisis berdasarkan komponen informasi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat jabatan struktural telah memiliki kesesuaian antara beban kerja dan jumlah pegawai, sementara satu jabatan pelaksana masih membutuhkan tambahan pegawai. Penyusunan dokumen ini tidak hanya memberikan kejelasan uraian tugas dan kebutuhan pegawai, tetapi juga mendukung perencanaan SDM yang akuntabel dan profesional.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Pengelolaan SDM, Perencanaan SDM

Abstract

This study aims to improve the effectiveness of Human Resources (HR) management through the preparation of position analysis and workload analysis at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Jeneponto Regency. The main problem faced by this agency is the change in organizational structure since 2023 and the addition of new positions that have not been supported by optimal position analysis and workload analysis documents. This research used a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, observations, questionnaires, and document reviews. Five positions including the Head of UPT SPALD, Head of Administration Subdivision of UPT SPALD, Head of Administration Subdivision of UPT Construction Material Testing and Heavy Equipment Management, Head of Administration Subdivision of UPT Water Resources Management, Settlement Environmental Health Organizer were analyzed based on the position information component. The results showed that the four structural positions had a match between workload and number of employees, while one executive position still needed additional employees. The preparation of this document not only provides clarity of job descriptions and employee needs, but also supports accountable and professional HR planning.

Keywords

Position Analysis, Workload Analysis, HR Management, HR Planning

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sektor utama yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kemampuan dan kualitas para pekerja berperan besar dalam mendorong organisasi untuk beroperasi dengan efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran dan kontribusi dari individu yang terlibat di dalamnya (Sedarmayanti, 2017:4). Organisasi perlu berupaya secara maksimal untuk memperoleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melalui pengelolaan SDM yang efektif, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas baik untuk organisasi maupun perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, pegawai yang dimiliki oleh organisasi akan lebih mampu menghadapi berbagai masalah dan cepat beradaptasi terhadap perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Setiap organisasi, baik yang bersifat pemerintah maupun swasta, sangat memerlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efisien dan efektif. Jika Sumber Daya Manusia tidak dikelola dengan baik, organisasi akan mengalami hambatan dalam merealisasikan tujuan dan visi yang telah dirancang.

Menurut (Imbron & Pamungkas, 2021) dalam bukunya mengemukakan bahwa salah satu langkah yang diambil untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup serangkaian kegiatan pengelolaan SDM, termasuk perencanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Berdasarkan Peraturan terkait penyusunan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengungkapkan bahwa penentuan jumlah dan jenis Jabatan ASN dilakukan berdasarkan hasil Analisis Jabatan serta Analisis Beban Kerja.

Pelaksanaan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan sesuai dengan regulasi yang mengatur pedoman pelaksanaan yang ditetapkan oleh Kementerian PANRB sebagai acuan dalam menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk pengisian jabatan pada instansi pemerintah. Dengan adanya peraturan ini, seluruh instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun atau memperbarui analisis jabatan dan analisis beban kerja secara mandiri pada instansi masing-masing guna untuk mendorong pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Jeneponto adalah salah satu lembaga pemerintah yang masih mengalami berbagai hambatan yang berkaitan dengan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja. Masalah utama adalah adanya perubahan struktur organisasi yang mulai berlaku sejak tahun 2023 dan penambahan jabatan baru yang beberapa telah diduduki namun analisis jabatan dan analisis beban kerja belum sepenuhnya dilakukan hal ini dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) serta tidak adanya tim khusus untuk menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir belum ada bimbingan

teknis yang dilakukan oleh pihak organisasi dan tata laksana Kabupaten Jeneponto sehingga penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Kedua, peneliti juga menemukan masalah yang muncul akibat belum tersedianya informasi jabatan mengenai jabatan-jabatan baru tersebut. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi tidak terarah, karena mereka hanya menunggu instruksi langsung dari atasan. Akibatnya, pegawai melaksanakan tugasnya berdasarkan arahan atasan, karena mereka belum memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas. Penelitian yang dilakukan oleh (Muspawi, 2017) menjelaskan tentang pentingnya analisis jabatan dan analisis beban kerja karena memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya pekerjaan yang tidak terarah serta mendukung keselarasan dengan peraturan yang berlaku, penelitian ini bertujuan mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan merujuk pada Permenpan RB No. 1 Tahun 2020.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Sutrisno (Khaeruman et al., 2023:43) perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang bertujuan menjamin ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan jenis yang sesuai dengan kebutuhan, pada waktu dan tempat yang sesuai, guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Handoko (Khabib et al., 2024:5894) Perencanaan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan perubahan lingkungan organisasi di masa yang akan datang, serta untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang timbul akibat kondisi-kondisi tersebut. Menurut Randall S (M et al., 2024:148) perencanaan SDM bermanfaat untuk menyelaraskan strategi SDM, membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kemampuan organisasi, dan membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif.

Analisis jabatan adalah elemen dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan menetapkan rincian dari suatu jabatan. Analisis ini mencakup identifikasi tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, kualifikasi pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, serta hubungan jabatan tersebut dengan jabatan lain di dalam organisasi. Menurut Yunanik dalam (Wahdati et al., 2022:164) analisis jabatan merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait suatu jabatan, yang kemudian diolah menjadi informasi guna mendukung pelaksanaan program kerja, memberikan umpan balik bagi organisasi, serta memperkuat aspek tata laksana, pengawasan, dan akuntabilitas. Berdasarkan regulasi terbaru dari Kementerian PANRB menyebutkan bahwa analisis jabatan adalah suatu proses

yang mencakup kegiatan mengumpulkan, mencatat, mengolah, serta menyusun data terkait suatu jabatan, dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang relevan dan bermanfaat terkait jabatan tersebut. (Sugijono, 2016:54) tujuan dari analisis jabatan adalah untuk menetapkan spesifikasi pegawai, menentukan kebutuhan pelatihan, menentukan peringkat jabatan dalam organisasi, dan mengembangkan metode kerja dalam suatu jabatan. Sedangkan, manfaat analisis jabatan menurut (Sugijono, 2016:54) adalah memberikan gambaran mengenai tantangan yang bersumber dari lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, merencanakan ketenagakerjaan di masa depan, menyesuaikan lamaran yang masuk dengan lowongan pekerjaan yang tersedia, membantu dalam menentukan kebijakan dan program-program manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pelatihan dan pengembangan karir, menentukan standar prestasi, berperan dalam penempatan pegawai, dan memperkirakan nilai kompensasi yang tepat untuk masing-masing jabatan sesuai dengan beban kerja kondisi kerja, kewajiban, dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan dalam posisi tertentu.

Menurut Diana & Harta (Arifin, 2020:86) analisis beban kerja merupakan suatu proses untuk mengukur tingkat beban pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wakui dalam Agus Darhamsyah (Afan & Su'ud, 2021:489) analisis beban kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menilai tugas-tugas yang dijalankan oleh setiap posisi atau jabatan, sebagaimana tercantum dalam deskripsi pekerjaan, guna mengetahui besarnya beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing jabatan tersebut. Pelaksanaan analisis beban kerja pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan efektivitas, efisiensi, serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur di setiap instansi pemerintah (Haryanto, 2021:2) Sedangkan, menurut Hanjani dan Singgih (Arifin, 2020) tujuan analisis beban kerja adalah mengidentifikasi kebutuhan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk saat ini maupun di masa mendatang, menjadi tolak ukur kinerja karyawan secara terukur baik dari aspek waktu kerja maupun beban kerja yang ditangani, mendistribusikan beban kerja secara merata sesuai dengan kebutuhan minimum dan prasyarat pekerjaan, dan menjadi pedoman dalam peningkatan keterampilan kerja dan sebagai referensi untuk perencanaan pelatihan dan pengembangan pegawai.

METODE

Penelitian tugas akhir berupa penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan April hingga Juli 2025. Jenis data dalam penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Dalam penelitian ini, metode penelitian deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis jabatan dan beban kerja, dengan tujuan menyusun deskripsi yang teratur, sistematis, dan

akurat berdasarkan fakta-fakta serta hubungan yang ada dalam fenomena yang diteliti. Melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, informasi mengenai jabatan dapat dihasilkan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran deskriptif yang jelas dengan pendekatan penelitian kualitatif untuk menghasilkan deskripsi dan penjelasan mengenai masing-masing jabatan akan disusun oleh peneliti dalam bentuk dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerjanya.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui wawancara tatap muka dengan informan, pengisian kuesioner oleh informan, serta hasil observasi peneliti di lokasi penelitian. Informan dalam penelitian ini difokuskan pada lima jabatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto, yaitu Kepala UPT SPALD, Kepala Subbagian Tata Usaha UPT SPALD, Kepala Subbagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Subbagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air, serta Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman. Berikutnya, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber referensi yang sudah tersedia sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup peraturan-peraturan yang berkaitan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja, peraturan bupati, serta dokumen SKP. Selain itu, referensi lain yang relevan juga akan digunakan untuk mendukung kelancaran penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen. Metode wawancara dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai salah satu cara untuk menggali informasi secara lebih mendalam dari narasumber. Proses ini dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan yang telah disusun sebelumnya berdasarkan pedoman wawancara, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih terarah, relevan, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif responden secara lebih komprehensif serta memperoleh data yang tidak dapat diperoleh melalui teknik pengumpulan data lainnya kepada para pemangku jabatan, pemangku jabatan yang telah diwawancarai oleh peneliti meliputi, Kepala UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air dan Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman. Selanjutnya metode observasi, adapun observasi yang dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan kerja serta aktivitas yang dilakukan oleh pemangku jabatan, hal ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dapat mendukung tujuan penelitian. Selanjutnya kuesioner, kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk memperoleh data yang mendukung pelaksanaan analisis beban kerja. Dan telaah dokumen, metode telaah dokumen digunakan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam dengan mempelajari dokumen-dokumen

yang tersedia, yang kemudian data yang didapatkan menjadi mendukung proses penelitian dan penyusunan dokumen analisis jabatan serta analisis beban kerja. Dokumen yang dimanfaatkan dalam penelitian ini mencakup Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), peraturan perundang-undangan, literatur, serta berbagai sumber informasi lainnya yang dinilai relevan dalam proses penyusunan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja. Setelah itu, dilakukan tahap validasi data dengan menerapkan salah satu dari tiga jenis triangulasi, yakni triangulasi metode, guna memastikan keakuratan dan keabsahan data yang diperoleh. Metode ini dilakukan dengan cara menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi yang sama kemudian membandingkan hasil penelitian yang diperoleh dari berbagai metode yang telah digunakan, mulai dari wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen untuk memastikan keabsahan data hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan empat metode analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Pengumpulan data dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi yang diperlukan guna mencapai tujuan penelitian. Reduksi data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan data lanjutan yang berkaitan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja, sekaligus menyaring informasi yang tidak relevan atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Proses reduksi ini secara khusus diterapkan terhadap hasil wawancara yang mencakup sembilan poin informasi jabatan. Langkah selanjutnya adalah tahap penyajian data, yang disusun secara naratif berdasarkan hasil dari wawancara, pengisian kuesioner, observasi langsung, telaah dokumen, serta referensi dari analisis jabatan dan beban kerja pada jabatan serupa di instansi lain. Informasi yang disajikan meliputi tujuh belas aspek informasi jabatan yang menjadi komponen kunci dalam penyusunan dokumen analisis jabatan dan beban kerja.

HASIL PENELITIAN

Output dari penelitian ini berbentuk dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto yang mencakup lima jabatan baru, yaitu Kepala UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air, dan Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman. Dokumen ini memuat 17 (tujuh belas) butir informasi jabatan. Berikut adalah daftar 17 (tujuh belas) informasi jabatan tersebut.

Nama Jabatan

Terdapat lima jabatan baru pada Dinas PUPR Kabupaten Jeneponto dengan nomenklatur yang disusun sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. Jabatan struktural terdiri atas Kepala UPT SPALD,

Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air dan Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman berdasarkan ketentuan yang mengatur tentang posisi kelembagaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, serta tata kerja sebagai dasar operasional dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto. Untuk jabatan pelaksana yang meliputi Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman mengacu pada Kepmenpan-RB Nomor 11 Tahun 2024.

Kode Jabatan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pemangku jabatan belum memahami atau mengetahui kode jabatan yang mereka emban. Selain itu, berdasarkan telaah terhadap dokumen Analisis Jabatan pada jabatan lain di Dinas PUPR Kabupaten Jeneponto, didapatkan bahwa instansi Belum memiliki penetapan resmi terhadap kode jabatan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena belum tersedia ketentuan atau regulasi khusus yang mengatur secara spesifik penetapan kode jabatan untuk setiap jenis jabatan, baik itu jabatan struktural, pelaksana, maupun fungsional. Oleh sebab itu, pengisian kolom kode jabatan dalam dokumen Analisis Jabatan dapat ditangguhkan atau dibiarkan kosong untuk sementara waktu, hingga tersedia pedoman resmi yang sah dan berlaku sebagai dasar penetapan kode jabatan tersebut.

Unit Kerja

Unit kerja adalah satuan organisasi di mana seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara langsung melapor kepada atasan, dan menjadi tempat pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Penetapan unit kerja diatur dalam regulasi perangkat daerah yang menetapkan klasifikasi jabatan ke dalam kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Administrator, atau Pengawas. Adapun jabatan pelaksana diatur dalam regulasi khusus yang menetapkan pengelompokannya sesuai dengan tugas, fungsi, dan peran yang dijalankan dalam organisasi.

Ikhtisar Jabatan

Ikhtisar jabatan adalah uraian singkat mengenai tugas atau tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan oleh pemangku suatu posisi. Dalam penelitian mengenai tugas jabatan di lingkungan Dinas PUPR Jeneponto, informasi jabatan ini dihimpun berdasarkan ketentuan dalam peraturan bupati serta regulasi lainnya yang mengatur terkait jabatan pelaksana di instansi pemerintah.

Kualifikasi Jabatan

Berdasarkan pedoman penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja, kualifikasi jabatan mencakup tiga aspek utama, yaitu latar belakang pendidikan formal, riwayat pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman dalam bidang pekerjaan terkait. Seluruh jabatan Pengawas di lingkungan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) umumnya mensyaratkan kualifikasi pendidikan minimal Strata Satu (S1) atau Diploma Empat (D-IV) hal ini berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 dan juga perlu diselaraskan dengan unit kerja serta tugas utama yang akan dilaksanakan, adapun jabatan pelaksana, penata penyehatan lingkungan permukiman pendidikan formal minimal Diploma tiga (D-III). Kemudian, pendidikan dan pelatihan diperoleh mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Struktural, yang dirancang khusus untuk memberikan pelatihan dan pembekalan bagi pejabat yang menduduki posisi struktural. Pendidikan dan pelatihan untuk jabatan pelaksana mencakup diklat prajabatan, yang lebih dikenal sebagai latihan dasar. Sementara itu, untuk pejabat struktural diklat yang perlu diikuti adalah diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diemban. Selain kedua jenis diklat tersebut, semua jabatan juga diwajibkan mengikuti diklat teknis yang sesuai dengan uraian tugas yang akan dilaksanakan saat menjabat.

Tugas Pokok

Tugas Pokok meliputi deskripsi uraian tugas dan fungsi serta analisis terhadap beban kerja yang ditanggung. Uraian tugas merupakan penjabaran secara sistematis dan terperinci mengenai seluruh tanggung jawab, kewajiban, serta fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh individu yang menduduki suatu jabatan tertentu, guna memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan peran, wewenang, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Komponen selanjutnya yang tercakup dalam tugas pokok mencakup berbagai elemen penting yang digunakan untuk mendeskripsikan dan mengukur pelaksanaan suatu jabatan secara lebih terstruktur. Elemen-elemen tersebut antara lain meliputi, hasil kerja yang diharapkan sebagai *output* dari pelaksanaan tugas, beban kerja yang menunjukkan tingkat volume dan kompleksitas tugas, estimasi waktu penyelesaian yang dinyatakan dalam satuan jam untuk setiap aktivitas, waktu kerja efektif yang tersedia dalam periode tertentu, serta jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan tugas secara optimal dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Unsur-unsur yang diperlukan dalam perhitungan beban kerja digunakan untuk menetapkan tingkat bobot dan estimasi waktu yang diperlukan guna menyelesaikan setiap rincian tugas yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan. Data tersebut kemudian dijadikan dasar dalam menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut secara optimal. Hasil dari perhitungan beban kerja yang dilakukan dalam penelitian ini akan diuraikan lebih lanjut pada bagian khusus mengenai beban kerja, yang merupakan bagian integral dari artikel ini.

Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan keluaran dari pelaksanaan tugas yang tercantum dalam uraian jabatan oleh pejabat yang bersangkutan. *Output* tersebut dapat berupa dokumen, laporan dan kegiatan. *Output* tersebut merupakan penjabaran langsung dari uraian jabatan, jumlah *output* kerja disesuaikan dengan jumlah tugas yang tercantum dalam uraian jabatan tersebut.

Bahan Kerja

Bahan kerja merupakan input yang digunakan oleh pemangku jabatan dalam melaksanakan tugasnya, yang kemudian diolah menjadi *output* kerja. Input yang dimasukkan berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas. Secara umum pada Dinas PUPR Jeneponto menggunakan bahan kerja seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Perundang-Undangan, Peraturan Bupati, Standar Operasional Prosedur (SOP), Surat Keputusan (SK) Kegiatan, maupun Disposisi Pimpinan beserta data serta informasi yang memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas masing-masing jabatan.

Perangkat Kerja

Perangkat kerja adalah sarana yang dimanfaatkan untuk memproses bahan kerja dalam rangka menjalankan tugas sesuai dengan uraian jabatan yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa perangkat kerja yang secara umum dibutuhkan oleh seluruh jabatan pada Dinas PUPR Jeneponto dalam mendukung pelaksanaan tugas meliputi alat tulis kantor (ATK), *Flash Disk*, laptop atau komputer, printer, smartphone dan koneksi internet, serta kendaraan dinas.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur penting dalam pelaksanaan tugas jabatan karena mencerminkan akuntabilitas pejabat terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tidak hanya terbatas pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup pengelolaan terhadap perangkat kerja, bahan kerja, serta proses kerja yang dilakukan. Selain itu, tanggung jawab masing-masing jabatan pula disusun secara proporsional dan disesuaikan dengan uraian tugas serta jumlah hasil kerja yang ditetapkan. Salah satu bentuk tanggung jawab dari Kepala UPT adalah mampu memastikan ketersediaannya dokumen rencana kegiatan pada lingkup UPT tersebut.

Wewenang

Wewenang merujuk pada otoritas yang diberikan kepada pemangku jabatan untuk membuat keputusan yang diperlukan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab jabatannya. Penentuan wewenang pada tiap jabatan dilakukan melalui analisis terhadap proses kerja dalam uraian jabatan, serta perbandingan dengan jabatan sejenis di instansi lain. Penetapan wewenang ini bertujuan untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan dalam pelaksanaan proses kerja.

Korelasi Jabatan

Korelasi jabatan adalah hubungan antara suatu jabatan dengan pihak lain, baik dari lingkungan internal maupun eksternal instansi. Keterkaitan suatu jabatan tidak hanya terjadi di dalam struktur internal dinas, melainkan juga dapat melibatkan instansi lain di luar organisasi, baik dalam hubungan hierarkis ke atas atau ke bawah (vertikal), maupun dalam koordinasi antarinstansi sejajar (horizontal).

Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup 9 (sembilan) aspek utama yang pada umumnya serupa untuk setiap jabatan. Setiap jabatan dapat memiliki lokasi kerja yang berlangsung baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Suhu ruangnya normal yaitu berada dalam rentang suhu 25°C sampai dengan 30°C dengan kondisi udara kering. Luas ruangan cukup sempit akan tetapi letaknya strategis. Kondisi ruangnya juga memiliki penerangan yang terang karena difasilitasi lampu tambahan. Kemudian, suara dalam ruangan tenang dengan keadaan tempat kerja bersih dan rapi serta tidak terasa getaran apa pun.

Risiko Bahaya

Risiko bahaya merupakan suatu kondisi atau kejadian potensial yang dapat terjadi selama pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menimbulkan dampak fisik maupun psikologis terhadap keselamatan serta kesehatan tenaga kerja. Identifikasi terhadap risiko bahaya ini diperoleh melalui wawancara dengan lima orang informan, serta didukung oleh data dari dokumen analisis jabatan pada jabatan lain di Dinas PUPR Jeneponto. Risiko bahaya pada jabatan baru di Dinas PUPR Jeneponto antara lain, kelelahan fisik dan mental, gangguan ginjal akibat terlalu banyak duduk dan kelelahan pada otot mata.

Syarat Jabatan

Syarat jabatan merupakan ketentuan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk dapat menduduki suatu posisi jabatan. Syarat ini mencakup keterampilan kerja, bakat, temperamen, minat terhadap pekerjaan, kemampuan fisik, kondisi fisik, serta fungsi pekerjaan. Ketentuan tersebut disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN & RB) Nomor 1 Tahun 2020.

Prestasi Kerja yang Diharapkan

Prestasi kerja yang diinginkan untuk lima jabatan di Dinas PUPR Kabupaten Jeneponto disusun berdasarkan pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja, dengan harapan bahwa prestasi tersebut mencapai nilai baik dan sangat baik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kelas Jabatan

Kelas jabatan adalah tingkatan dalam jenjang jabatan yang disesuaikan dengan beban tanggung jawab pekerjaan, dan telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penentuan kelas jabatan dalam instansi pemerintah didasarkan pada kamus kelas jabatan yang disusun dan disahkan oleh instansi kepegawaian yang berwenang, sehingga setiap jabatan bisa memiliki tingkatan kelas jabatan yang berbeda-beda. Sementara itu, kelas jabatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa kategori berikut, kelas jabatan Kepala UPT SPALD adalah 9, kelas jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Sistem Pengelolaan Air Limbah Domestik 8, kelas jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, kelas jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air 8, kelas jabatan Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman.

Beban Kerja

Analisis beban kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada lima pemangku jabatan baru sebagai responden. Langkah selanjutnya adalah memilih metode perhitungan kebutuhan pegawai yang sesuai dan memilih metode yang didasarkan pada keberagaman hasil kerja dari masing-masing jabatan. Jika hasil kerja yang dihasilkan bervariasi, maka metode yang paling tepat digunakan adalah pendekatan per tugas jabatan. Untuk menghitung beban kerja dan menentukan jumlah kebutuhan pegawai, diperlukan beberapa data, yaitu jumlah beban kerja untuk setiap uraian tugas, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu beban kerja (dalam jam), serta waktu kerja efektif tahunan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan waktu kerja efektif sebesar 1.750 jam per tahun sebagai acuan untuk menghitung kebutuhan pegawai pada setiap jabatan. Berikut adalah tabel hasil perhitungan dari setiap jabatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

Tabel 1. Kesimpulan Hasil Perhitungan Beban Kerja

Nomenklatur Jabatan	Hasil Beban Kerja	Jumlah Pegawai Saat Ini	Kebutuhan Pegawai
Kepala UPT SPALD	1	1	0
Kepala Subbagian Tata Usaha UPT SPALD	1	1	0
Kepala Subbagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat	1	1	0
Kepala Subbagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air	1	1	0
Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman	1	0	1

Sumber: Peneliti, 2025

Data beban kerja pada Tabel 1 menunjukkan estimasi jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang ada. Jumlah pegawai saat ini mencerminkan total individu yang sedang menduduki setiap jabatan. Sementara itu, kolom kebutuhan pegawai menginformasikan jumlah tambahan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi setiap jabatan yang tersedia. Berdasarkan hasil dari analisis beban kerja pada masing-masing jabatan, diketahui bahwa jumlah pegawai pada jabatan struktural (Kepala UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT SPALD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Bahan Konstruksi dan Pengelolaan Alat Berat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Sumber Daya Air) telah sesuai dengan kebutuhan yang ditentukan. Namun, untuk jabatan pelaksana (Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman) masih membutuhkan tambahan satu orang pegawai untuk memenuhi kebutuhan beban kerja yang ada.

KESIMPULAN

Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Jeneponto. Dengan adanya perubahan struktur organisasi dan penambahan jabatan baru, diperlukan dokumen yang mampu menggambarkan uraian tugas, tanggung jawab, dan kebutuhan pegawai secara sistematis dan terukur. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami perannya, memiliki arah kerja yang jelas, serta mampu melaksanakan tugas dengan optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penyusunan dokumen analisis jabatan dan beban kerja telah dilakukan terhadap lima jabatan baru yang ada, di mana masing-masing jabatan telah dianalisis berdasarkan 17 komponen informasi jabatan. Hasil perhitungan beban kerja menunjukkan bahwa keempat jabatan struktural telah diisi sesuai kebutuhan, namun jabatan pelaksana Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman masih memerlukan tambahan satu orang pegawai untuk mencapai efisiensi kerja yang optimal. Informasi ini menjadi dasar bagi instansi dalam perencanaan pengadaan dan pengembangan SDM ke depan.

Dengan demikian, penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja tidak hanya memberikan gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga menjadi alat bantu yang penting dalam meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Saran dari penelitian ini mengarahkan instansi untuk secara berkala melakukan pembaruan terhadap dokumen tersebut sesuai perubahan organisasi dan kebijakan pemerintah guna menjamin keselarasan antara struktur organisasi, peran pegawai, serta target kinerja yang ingin dicapai.

REFERENSI

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). 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 Wiya Wiwaha*, 1(2), 485–500.
- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Teknoin*, 26(2), 83–95.
- Haryanto, D. (2021). *Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan*. 17(3), 325–346.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (N. Rismawati (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). www.penerbitwidina.com
- Khabib, M. A., Nazir, M., Qonita, N., Salama, I., Subandi, & Hadiati, E. (2024). Perencanaan SDM. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9, 2548–6950.
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- M, G. V., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/3135>
- Muspawi, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 196–04.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sugijono. (2016). *Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.