

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Reformasi Birokrasi dalam amandemen UUD 1945 merupakan perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan. Reformasi birokrasi dapat diartikan sebagai penyusunan atau penataan ulang sistem penyelenggaraan pemerintah yang dijalankan oleh aparatur pemerintah hingga skala nasional. Melalui adanya reformasi birokrasi, maka yang dibutuhkan birokrasi saat ini adalah birokrasi yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan publik (adaptif), birokrasi yang mengutamakan kualitas dan kecepatan, birokrasi yang berpegang teguh pada prinsip transparansi serta responsibilitas (Sawir, 2020). Saat sekarang ini reformasi birokrasi bukan lagi sekedar tuntutan dari masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi pemerintahan dan aparatur memiliki kualitas yang lebih baik, salah satunya yaitu menuntut adanya pelayanan publik yang baik. Pelayanan publik yang baik merupakan salah satu penunjang upaya pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah khususnya dalam perbaikan kelembagaan, ketatalaksanaan, serta sumber daya. Pelayanan publik dapat terlaksana dengan baik apabila semua unsur aparat didalamnya mengetahui tugas dan fungsinya sebagai aparat pemerintah (Ramadhana *et.al.*, 2020).

Busro (2018) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling terpenting dalam sebuah Perusahaan ataupun organisasi. Hal ini karena perannya yang utama dalam menjalankan segala aktivitas sebagai motor penggerak suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari administrasi SDM yang penuh dengan fungsi-fungsi manajemen yang membutuhkan pegawai yang dapat mengelola, menangani, menata, mengatur, dan mengendalikan jalannya kegiatan organisasi (Rasyid, 2017).

Terselenggaranya reformasi birokrasi dengan maksud pemerintah dapat berlangsung dengan baik sesuai prinsip manajemen sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang merupakan tugas utama sebagai aparat pemerintah dalam mencapai tujuan dari organisasi. Tujuan dari organisasi dapat tercapai, apabila dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang memenuhi syarat maupun kriteria yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia menurut Rachmawati (Marnisah *et.al.*, 2021) yang menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan dan pelepasan yang dilakukan untuk sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi serta masyarakat dapat tercapai. Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu atau seni yang mengatur manusia dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan dalam mencapai tujuan tertentu.

Oleh karena itu, dari semua syarat maupun kriteria diharapkan dapat membentuk sumber daya manusia yang produktif, kompeten dalam pencapaian tujuan organisasi. mengatasi kebutuhan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan program-program organisasi, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut tentu saja diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk melaksanakan dan menjalankan kegiatan organisasi. 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 meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mampu menjalankan tugas organisasi dengan baik. Berdasarkan prinsip manajemen tersebut maka dilakukanlah perencanaan sumber daya manusia dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas dalam bidangnya masing-masing (Ratnawati & Umiyati, 2022).

Apabila suatu organisasi atau instansi pemerintah tidak memiliki perencanaan sumber daya manusia maka yang akan terjadi adalah tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai, organisasi tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, serta tidak dapat mengembangkan dan memajukannya di masa yang akan datang. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan perencanaan SDM yang matang agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Begitupula dalam tata kelola sumber daya manusia di instansi pemerintahan, untuk memenuhi kebutuhan pegawai maka setiap instansi pemerintah diharuskan menyusun kebutuhan pegawainya demi mewujudkan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memiliki kualitas mumpuni, karena telah ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Maka dari itu untuk mengetahui tugas dan fungsinya maka diperlukan adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja (Komalasari *et.al.*, 2022).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja untuk mengatur jabatan dalam instansi pemerintah. Analisis jabatan dapat diartikan sebagai proses menganalisis suatu jabatan yang dapat menghasilkan penjelasan terkait gambaran dari jabatan yang ingin diketahui yang berisi informasi dan akan digunakan

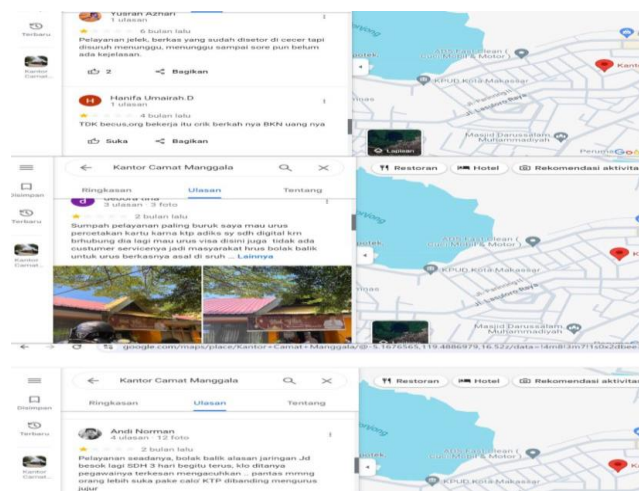
sebagai pedoman dalam penerimaan serta penempatan pegawai pada sebuah instansi. Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang secara sistematis dilakukan untuk memperoleh sebuah informasi mengenai kerja organisasi sesuai beban kerja dan tingkat keefektifitasan dan efisiensi berdasarkan volume kerja.

Menurut Komalasari et.al. (2022) Analisis jabatan dan analisis beban kerja yang memuat informasi jabatan yang akan memberikan gambaran dalam pengambilan Keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan, hingga kompensasi yang akan diberikan. Manfaat analisis jabatan dan analisis beban kerja sangat terasa bagi pegawai dalam instansi, pegawai diposisikan sesuai dengan kualifikasinya, maka pegawai tersebut diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi serta kemampuannya dengan optimal. Pada dasarnya yang terjadi dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yaitu memberikan gambaran standar waktu yang digunakan dan jumlah pegawai yang akan menduduki suatu jabatan tersebut, sehingga tidak akan terjadi kelebihan pekerjaan yang dapat membuat produktivitas sumber daya manusia menurun. Realitanya penerapan PERMENPAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja pada lembaga pemerintah masih ada yang belum sepenuhnya menerapkan aturan tersebut, sehingga berdampak terhadap kebutuhan pegawai dan pembagian tugas serta fungsinya yang harus dikerjakan oleh aparat pemerintah yang berpengaruh terhadap performa pegawai (Prabowo *et.al.*, 2024).

Kantor Camat Manggala Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik, namun pada kantor Camat ini berdasarkan ulasan masyarakat pada laman *google maps* kantor camat manggala masih terdapat ASN yang belum mengetahui dengan jelas

tugas dan fungsinya dalam memangku sebuah jabatan, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih tumpang tindih, seperti adanya pegawai yang menempati suatu jabatan, namun kurang mengetahui apa saja tugas dan fungsi di jabatan tersebut. berdasarkan hasil ulasan penerima layanan pada laman komentar kantor camat manggala yang menyatakan bahwa pelayanan yang diterima tidak memuaskan dan SDM yang melayani tidak becus dalam memberikan pelayanan sehingga masyarakat merasa tidak menerima pelayanan dengan baik. Maka dari itu dengan fenomena ini kantor camat manggala perlu dibuatkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Manfaat yang diperoleh digunakan sebagai dasar untuk perencanaan bagi organisasi atau instansi pemerintah.

**Gambar 1 Ulasan Penerima Layanan**



Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra penelitian pada tanggal 23 Februari 2024 dan informasi dari salah satu informan di Kantor Camat Manggala Kota Makassar bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dimiliki masih menggunakan format berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 dan

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 tentang Perhitungan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Analisis Beban Kerja bukan didasarkan pada peraturan terbaru yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 juga disebutkan pada Pasal 10, bahwa “Instansi Pemerintah wajib menyesuaikan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berdasarkan Peraturan Menteri ini paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Menteri ini diundangkan”. Akan tetapi, pembaharuan belum dilakukan di Kantor Camat Manggala Kota Makassar. Oleh sebab itu, berangkat dari permasalahan tersebut mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar” sesuai dengan pedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan rumusan masalah yakni Bagaimana rancangan Analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pembaharuan dan perubahan, serta mengimplementasikan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dalam penyusunan dan penerepan terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja di instansi
- b. Sebagai bahan referensi bagi penelitian untuk masa yang akan datang
- c. Dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen terkhusus dibidang sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Kantor Camat Manggala Kota Makassar**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memudahkan kantor camat manggala dalam penempatan pegawai, menyeleksi atau menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja, membantu penilaian kinerja pegawai, membantu dalam pemberian pelatihan yang kompeten dengan kebutuhan pegawai.

###### **b. Bagi Peneliti**

Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, wawasan, serta keterampilannya dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Sehingga saat dihadapkan di dunia kerja, mahasiswa dapat menerapkan pengetahuan tersebut agar suatu instansi memiliki analisis jabatan dan analisis beban kerja yang baik.