

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang tidak terlepas dari sebuah instansi karena SDM sebagai penggerak dalam melakukan serangkaian kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan instansi. SDM memiliki peran penting dalam menentukan hidup serta matinya sebuah instansi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki sebuah instansi semestinya dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan tersebut maka diperlukannya sebuah koordinasi antara pimpinan dan pegawai sehingga rencana yang telah dirumuskan dapat berjalan dengan semestinya. Akan tetapi pimpinan harus terlebih dahulu melakukan fungsi manajemen tahap pertama yaitu perencanaan SDM, hal ini dimaksudkan agar tugas yang diberikan nantinya dapat ditangani oleh orang yang tepat sesuai dengan pengetahuan dan *skillnya*.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses pengumpulan data ataupun informasi terkait jabatan yang nantinya akan ditempati oleh pegawai. Selain itu juga perencanaan SDM juga merupakan proses untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh instansi seperti latar belakang pendidikan, riwayat dan pengalaman kerja, keterampilan dan pengetahuan khusus. Hal ini difokuskan pada jumlah, kualitas, serta pembagian tugas melalui analisis jabatan dan perhitungan beban kerja.

Analisis Jabatan (Anjab) merupakan proses dalam melakukan pengumpulan data yang selanjutnya akan dikelola dan disusun untuk menjadi sebuah informasi jabatan sehingga pegawai aparatur sipil negara dapat memahami tugas pokok dan

fungsinya. Sedangkan Analisis Beban Kerja (Abk) adalah proses sistematis untuk mendapatkan informasi terkait tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Analisis jabatan dan analisis beban kerja diwajibkan karena untuk menyusun peta jabatan, uraian jabatan dan jumlah kebutuhan.

Pada tata kelola pemerintahan, pegawai yang telah diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang selanjutnya diberikan tugas di instansi pemerintah serta menduduki suatu jabatan. Jabatan merupakan kedudukan yang memperlihatkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 5 menyebutkan setiap instansi diwajibkan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai aparatur sipil negara, dengan adanya peraturan pemerintah sehingga diatur dan ditetapkanlah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PERMENPAN RB) Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja ini telah diperbaharui oleh menteri pendayagunaan aparatur negara, sehingga seluruh instansi diwajibkan untuk melakukan perubahan analisis jabatan dan analisis beban kerja selambat-lambatnya dua tahun lamanya setelah diundangkan yang dikerjakan secara mandiri dan hasil Anjab dan Abk tersebut akan dievaluasi oleh pihak Biro Organisasi Setda Provinsi Sulsel, pemeriksaan dilakukan agar dapat diketahui dalam pembuatan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan sudah sesuai atau belum. Salah satu instansi yang perlu melakukan penyusunan analisis jabatan yaitu instansi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial masyarakat

dengan melakukan serangkaian program kerja seperti melakukan pemberdayaan fakir miskin, pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial, melakukan pembinaan anak terlantar dan pembinaan penyandang cacat dan trauma. Instansi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan memiliki 424 pegawai yang terdiri dari 318 pegawai ASN dan 106 pegawai non ASN. Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Dalam melaksanakan tugasnya masih berpedoman pada analisis jabatan dan analisis beban kerja yang lama yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tentang Pedoman Analisis Jabatan(2011).

Anjab dan Abk Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang masih menggunakan format yang lama terdapat kekeliruan yang ditemukan oleh pihak Biro Organisasi Setda Provinsi Sulsel. Kekeliruan yang ditemukan adalah kebutuhan pendidikan dalam jabatan diisi dengan pendidikan yang menduduki jabatan tersebut sedangkan dalam Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur tentang analisis jabatan pendidikan diisi sesuai dengan kebutuhan jabatan yang berpedoman pada nomenklatur jabatan. Selain itu kekeliruan juga terdapat pada pelatihan yang dibutuhkan dalam jabatan dan pengalaman kerja yang seharusnya diisi sesuai dengan kebutuhan jabatan tetapi pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan tidak mengisi kebutuhan tersebut. Kekeliruan ini disebabkan karena pegawai yang menduduki jabatan analisis jabatan sedang kosong sehingga tugasnya dilimpahkan kepada pegawai yang menduduki jabatan analisis kinerja. Hal ini lah yang membuat kekeliruan itu terjadi karena pegawai yang menduduki analisis kinerja meminta untuk seluruh unit dalam Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melakukan analisis jabatan sendiri sehingga hasilnya tidak objektif.

Tidak hanya kekeliruan dalam pembuatan analisis jabatan akan tetapi

kekeliruan juga terdapat pada penyusunan analisis beban kerja karena jumlah pegawai dalam Dinas Sosial Provinsi masih terbilang kurang karena terdapat beberapa pegawai mengemban dua pekerjaan sekaligus. Hal ini terjadi karena dalam melakukan analisis beban kerja tidak mengikuti Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tentang Perhitungan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Analisis Beban Kerja (2004). Selama ini pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan perhitungan analisis beban kerjanya hanya melihat dari internet dengan cara melihat persamaan pekerjaannya. Oleh sebab itu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diminta untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Permasalahan yang terjadi pada instansi dinas sosial provinsi Sulawesi selatan maka penulis mengambil fokus “Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Sub Bagian Program Untuk Mendukung Reformasi Birokrasi Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”. Peneliti memilih fokus dan lokasi ini dikarenakan ingin melakukan penyusunan dan penyesuaian analisis jabatan dan analisis beban kerja dari peraturan menteri yang lama ke peraturan menteri yang baru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana rancangan analisis jabatan dan analisis beban kerja Sub Bagian Program di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk melakukan penyusunan dan penyesuaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan bagi penulis, pegawai dan pejabat pada lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pembuatan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan terkhusus pada Sub Bagian Program.