

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran paling penting dalam menentukan lancar atau tidaknya setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu organisasi, mulai dari pekerjaan yang berskala kecil hingga pekerjaan yang berskala besar tanpa memandang tingkat kesulitannya. Semua itu dilaksanakan dan bergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah SDM sebagai faktor yang memegang peranan paling penting. Hal ini disebabkan karena mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi setiap kegiatan organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa perencana, pelaksana hingga penentu tercapainya tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Agar dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan telah selesai secara efektif dan efisien maka pekerjaan tersebut haruslah terselesaikan dalam waktu yang paling singkat. Saat ini teknologi yang membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan telah berkembang secara pesat dan semakin banyak. Walaupun demikian dapat diamati di berbagai sektor industri seperti konstruksi, pertanian, dan pelayanan publik dari instansi pemerintahan masih menuntut adanya aktivitas fisik manusia.

Sejumlah aktivitas fisik yang terdapat pada suatu pekerjaan jika tidak ditangani dengan benar maka akan memicu terjadinya kelebihan beban kerja baik secara fisik maupun mental yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kinerja pegawai. Menurut Handayani (2018) Beban Kerja adalah:

Kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif

maupun keterbatasan manusia dalam menerima beban kerja tersebut.

Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi tergantung dari manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal maka diperlukan SDM yang kompeten dan dapat menjalankan tugas dengan maksimal serta sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang dimiliki organisasi. Menurut Priansa (2018) Analisa Jabatan merupakan suatu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu sehingga merujuk pada seleksi dan penempatan pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu setiap organisasi harus bisa menempatkan karyawan secara tepat dalam sebuah jabatan secara maksimal.

Melihat dari perspektif Hasibuan (2007:71) yang mendefinisikan “Penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang”. Penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki merupakan langkah awal yang harus dipersiapkan dengan baik. Untuk mempermudah organisasi dalam menempatkan seseorang pada suatu jabatan maka organisasi dituntut untuk dapat menyajikan informasi rinci terkait syarat dan ketentuan yang perlu dimiliki seseorang agar dapat menduduki suatu jabatan. Menurut Mondy (2008), “Analisis Jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi”.

Perubahan zaman yang terus berkembang menyebabkan terjadinya perubahan pola kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan entah itu semakin mudah ataupun semakin sulit bagi sebagian karyawan asalkan dapat memperlancar terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mengikuti perkembangan

zaman yang semakin maju, peraturan serta persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat menduduki suatu jabatan pun terus berubah. Sehingga semakin dibutuhkan pula sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan berkualitas. Agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan dapat terus bersaing maka organisasi/perusahaan dituntut untuk semakin meningkatkan kompetensi dan kemampuan SDM yang dimilikinya.

Sejalan dengan hal tersebut melakukan proses analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi alternatif paling disarankan. Hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah organisasi dalam menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan serta untuk menghindari terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai akibat kelebihan beban kerja baik secara fisik maupun mental.

Kantor Kecamatan Sesean Suloara', Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang membantu masyarakat mengurus berbagai bentuk perizinan. Seperti perizinan terkait penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), surat pengantar pembuatan SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan dan acara dan berbagai surat izin lainnya.

Sebagai salah satu kantor pemerintah yang menyediakan layanan publik, Kantor Kecamatan Sesean Suloara' diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat Kecamatan Sesean Suloara'. Oleh karena itu Kantor Kecamatan Sesean Suloara' harus memiliki manajemen SDM yang baik seperti pembagian kerja yang jelas, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 56, Ayat (1) bahwa "Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai

Negeri Sipil berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja”. Hal tersebut sudah dapat dikatakan terpenuhi karena adanya dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Kantor Kecamatan Sesean Suloara’, Kabupaten Toraja Utara yang mulai berlaku selama 5 tahun yakni dari tahun 2017 - 2022.

Seiring perubahan zaman yang semakin maju maka peraturan tentang pedoman penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja juga terus berubah karena harus menyesuaikan keadaan yang ada. Setelah masa penggunaan suatu dokumen Analisis Jabatan telah habis atau terdapatnya perubahan peraturan oleh pemerintah, setiap instansi pemerintah dituntut untuk memperbaharui atau membuat kembali dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dimilikinya. Seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Pasal 9, bahwa :

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan; dan
- b. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 tentang Penghitungan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Analisis Beban Kerja, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja 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”. Serta Pasal 11 menyatakan bahwa “Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada saat diundangkan.” Peraturan Menteri tersebut diundangkan di Jakarta pada tanggal 17 Januari 2020.

Berdasarkan perubahan peraturan pedoman penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja oleh pemerintah Negara mengharuskan Kantor Kecamatan Sesean Suloara' untuk menyesuaikan kembali Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dengan peraturan yang berlaku. Namun sampai saat ini kantor tersebut belum memiliki tim pembuat dokumen Anjab dan ABK sendiri sehingga harus meminta bantuan pihak lain di tengah keterbatasan anggaran kecamatan serta masih banyaknya jabatan yang belum terisi karena jumlah pegawai saat ini yang sangat kurang.

Agar proses pemberian layanan dari Kantor Kecamatan Sesean Suloara' kepada masyarakat dapat terus berjalan secara maksimal, maka diharapkan agar adanya pembaharuan terhadap Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja Kantor Kecamatan Sesean Suloara' Kabupaten Toraja Utara agar sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini. Karena melalui Analisis Jabatan dapat membantu kantor untuk menempatkan seorang pegawai yang tepat pada jabatan yang ada. Serta melalui Analisis Beban Kerja, kantor dapat mengukur beban kerja yang dimiliki suatu jabatan sehingga kantor dapat memaksimalkan penggunaan jumlah pegawai terhadap suatu jabatan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memutuskan untuk mengambil judul skripsi karya **"Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Lingkup Sekretaris Kecamatan pada Kantor Kecamatan Sesean Suloara', Kabupaten Toraja Utara"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disusun suatu rumusan masalah yaitu bagaimanakah penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada bagian Sekretaris Kecamatan beserta pada Kantor Kecamatan Sesean Suloara' Kabupaten Toraja Utara?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah disebutkan diatas maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Bebab Kerja Lingkup Sekretaris Kecamatan pada Kantor Kecamatan Sesean Suloara', Kabupaten Toraja Utara.

### **D. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Instansi

Menjadi referensi bagi Kantor Kecamatan Sesean Suloara' Kabupaten Toraja Utara dalam menyusun Analisis Jabatan da Analisis Beban Kerja di periode berikutnya.

#### 2. Bagi Institusi

Menjadi referensi dan bahan pembelajaran serta acuan bagi penulis lainnya yang akan membuat skripsi karya dengan judul yang sama.

#### 3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan penerapan ilmu tentang penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.