

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang tentunya harus ada dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia pun dipandang sebagai aset penting jika dibandingkan dengan sumber daya lain dalam organisasi. Kelancaran dan kesuksesan aktivitas dalam sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan tepat. Penempatan serta pembinaan sumber daya manusia yang tepat tidak luput dari bagaimana cara atau metode yang dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia atau disebut juga dengan manajemen sumber daya manusia.

Flippo (1980) menjelaskan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrisasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan harapan terwujudnya tujuan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

Pandangan lainnya melihat manajemen sumber daya manusia dari sisi kegunaan yang ditegaskan oleh Harris dan Ogbana (2001), "Manajemen sumber daya manusia sebagai program, kebijakan, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja organisasi". Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu hal penting dalam organisasi memiliki fungsi – fungsi yang dapat menunjang aktivitas produktivitas organisasi, diantaranya adalah: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengendalian).

Berdasarkan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, fungsi *planning* (perencanaan) memiliki peran yang penting, yakni bagaimana menyusun dan merencanakan sebuah informasi jabatan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menempatkan calon pegawai yang tepat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut sehingga pelaksanaan efektivitas dan efisiensi pekerjaan berjalan dengan baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam fungsinya sebagai *planning* ialah melakukan analisis jabatan.

Analisis jabatan ialah suatu proses untuk mendapatkan informasi suatu jabatan. Menurut Hasibuan (Muafi, 2018:46), langkah – langkah analisis jabatan adalah:

- a. Menentukan informasi analisis jabatan
- b. Menyimpulkan hasil informasi
- c. Menyeleksi sumber daya manusia yang akan menempati jabatan yang akan di analisis
- d. Mengumpulkan informasi analisis jabatan
- e. Meninjau informasi dengan pihak – pihak terkait
- f. Menyusun uraian jabatan dan spesifikasi jabatan
- g. Memperhitungkan perkembangan organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN dan RB) Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja bahwa:

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan dan jumlah jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dan Pasal 94 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Merujuk dari peraturan tersebut, setiap instansi pemerintah diwajibkan menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja baik lingkup provinsi maupun

kabupaten/kota. Salah satu instansi pemerintah yang belum memiliki analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana yang dijelaskan pada Permen PAN dan RB Nomor 1 tahun 2020 ialah Dinas Sosial Kota Makassar. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya jabatan khusus untuk menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja serta kurangnya pengetahuan mengenai prosedur penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Pada data yang diperoleh Maret tahun 2022, Dinas Sosial Kota Makassar memiliki tiga Sub bagian dan empat Bidang sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Jabatan dan Bidang Dinas Sosial Kota Makassar**

No.	Jabatan/Bidang
1.	Kepala Dinas
2.	Sekretaris
3.	Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
4.	Sub Bagian Keuangan
5.	Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan
6.	Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial
7.	Bidang Rehabilitasi Sosial
8.	Bidang Pengendalian BJKS
9.	Bidang Organisasi Sosial

Sumber: Dinas Sosial Kota Makassar, 2022.

Pada bidang – bidang tersebut terdapat jabatan Kepala Sub Bagian (Kasubag) untuk Sub Bagian dan Kepala Bidang untuk empat bidang lain yang kemudian dibantu oleh jabatan – jabatan lain didalamnya. Diantara semua jabatan, belum ada satu jabatan pun yang memiliki analisis jabatan, sedangkan untuk analisis beban kerja hanya jabatan penata keuangan yang telah memiliki analisis beban kerja. Namun, penyusunan analisis beban kerja tersebut masih menggunakan peraturan pedoman penyusunan lama yaitu Permen PAN dan RB Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan. Tidak adanya analisis

jabatan dan analisis beban kerja pada jabatan – jabatan di Dinas Sosialis Kota Makassar ini pun disebabkan oleh Dinas Sosial Kota Makassar tidak memiliki tim pelaksana analisis jabatan dan analisis beban kerja dan ketidaktahuan pegawai dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Sehingga berangkat dari permasalahan tersebut penulis menawarkan solusi untuk menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk salah satu bidang yang ada pada Dinas Sosial Kota Makassar yakni Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial yang sesuai dengan Permen PAN dan RB Nomor 1 tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Untuk Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial terdapat jabatan – jabatan sebagai berikut:

- 1) Kepala bidang usaha kesejahteraan sosial
- 2) Penyuluh penanganan masalah sosial
- 3) Penyuluh kepemudaan
- 4) Pengelola bimbingan sosial
- 5) Pengelola data
- 6) Pengadministrasi umum

Atas dasar uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi karya terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja di salah satu bidang di Dinas Sosial Kota Makassar sehingga mengangkat judul “**Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial Pada Dinas Sosial Kota Makassar**”

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini ialah bagaimana analisis jabatan dan analisis beban kerja Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial pada Dinas Sosial Kota Makassar?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk merealisasikan analisis jabatan dan analisis beban kerja Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial pada Dinas Sosial Kota Makassar.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah dengan adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja diharapkan mempermudah untuk mendapatkan informasi jabatan dan menciptakan metode evaluasi yang tepat baik dari segi menentukan rentang gaji atau tingkat, kualifikasi yang dibutuhkan pada jabatan tersebut hingga menentukan standar suatu pekerjaan.