

ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

MUHAMMAD ZUL ADHA
NPP. 29.1405

*Asdaf Provinsi Sulawesi Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:
zuladha01@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *(Contains the background behind the research). PT. At present, the quality of employees is the main capital to build a good bureaucracy. To improve performance, there needs to be a balance between quality and quantity as well as the competence of existing employees, so that the fulfillment of employee needs must be in accordance with their abilities and expertise. One way to achieve this is through the implementation of job analysis.*

Objective: *to find out job analysis in order to meet the needs of employees at the Regional Personnel Board of South Sulawesi Province.*

Method: *This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation*

Result: *The analysis of positions in civil servants at the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province has been carried out well but has not been maximized. This is due to the fact that there are still differences between job requirements and employee competencies with indicators of education level and training experience for civil servants.*

Conclusion: *The implementation of the Job Analysis has not been effectively used in planning employee needs due to the planning and preparation of the workforce is still not planned, employee development is only for new employees and job analysis has not been carried out according to regulations. Factors that are inhibiting and constraining the Regional Personnel Agency related to Position Analysis in the Framework of Fulfilling Employee Needs at the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province, namely the limited human resources owned by the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province; with the requirements; and Lack of information on the terms of office which causes some of the positions occupied are not appropriate.*

Keywords: **Job Analysis, Planning, Employees, Needs**

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Pada masa kini, kualitas pegawai merupakan modal utama untuk membangun sebuah birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas serta kompetensi pegawai yang ada maka pemenuhan kebutuhan pegawai harus sesuai dengan kemampuan serta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelaksanaan analisis jabatan. **Tujuan:** untuk mengetahui analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. **Hasil/Temuan:** analisis jabatan dalam pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah dilaksanakan dengan baik tetapi belum maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya perbedaan antara syarat jabatan dan kompetensi pegawai dengan indikator tingkat pendidikan dan pengalaman diklat bagi pegawai negeri sipil. **Kesimpulan:** Pelaksanaan Analisis Jabatan belum efektif digunakan dalam perencanaan kebutuhan pegawai yang disebabkan oleh Perencanaan dan penyusunan tenaga kerja masih belum terencana, Pengembangan pegawai hanya untuk pegawai baru dan Analisis jabatan belum berjalan sesuai peraturan. Faktor yang menjadi penghambat maupun kendala pada Badan Kepegawaian Daerah terkait Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan;Adanya faktor politis yang menyebabkan pemenuhan kebutuhan pegawai belum sesuai dengan persyaratan;dan Kurangnya informasi syarat jabatan yang menyebabkan posisi jabatan ada beberapa yang ditempati belum sesuai. **Kata kunci:** Analisis Jabatan, Perencanaan, Pegawai, Kebutuhan



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masyarakat Indonesia telah memiliki pola pikir untuk berkembang dan mempunyai semangat untuk bergerak dalam reformasi demi pembangunan bangsa Indonesia. Reformasi Birokrasi dapat mengembangkan serta meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Daerah guna membangun kompetensi aparatur. Pemerintah Indonesia menunjukkan tingkat keseriusan yang sangat besar terhadap fokus untuk memperbaiki kualitas sumber daya aparatur dengan memperlihatkan peningkatan kualitas. Pemerintah Indonesia menunjukkan tingkat keseriusan yang sangat besar terhadap fokus untuk memperbaiki kualitas sumber daya aparatur dengan memperlihatkan peningkatan kualitas. Pemerintah Indonesia dalam menangani tantangan globalisasi seharusnya sudah bisa melaksanakan gerakan reformasi yang seutuhnya. ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) adalah para aparatur yang sudah sepatutnya serius menanggapi soal kualitas dan keahlian sumber daya manusia (SDM) apalagi di saat seperti sekarang. Tidak hanya dalam aspek manajemen organisasi dan keuangan tapi lebih berfokus kepada peningkatan kualitas dan keahlian sumber daya aparatur yang ada. Hal ini dikarenakan globalisasi juga menuntut persaingan sikap transparansi, akuntabilitas dan profesionalitas. PNS yang mempunyai sikap integritas seperti disiplin dan beretos kerja akan membawa arahnya kepada kepercayaan dilingkup kerja maupun masyarakat yang ada. Tuntutan ini yang menggiring PNS memiliki sikap tangguh dan profesional serta bermutu dalam melaksanakan pelayanan. Kenyataan yang ada pada instansi pemerintahan, pegawai yang ada belum sesuai dengan yang telah ditetapkan seharusnya pada analisis jabatan. Penyelenggaraannya birokrasi masih dijalankan oleh aparatur yang menduduki sebuah jabatan yang belum searah dengan apa yang menjadi dasar dirinya masing-masing atau dibidang tidak searah dengan kompetensi dan kemampuannya. Hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor pengaruh dari disfungsi dari pejabat yang memiliki wewenang dalam menentukan formasi pegawai yang dianggapnya hanyalah sebuah formalitas. Penetapan formasi pegawai menjadi tidak teratur yang diakibatkan dari belum adanya acuan yang pasti terhadap gambaran pegawai yang sesuai dengan pekerjaan maupun jabatan. Maka dari itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik dalam pemenuhan kebutuhan pegawai agar hal tersebut dapat diatasi melalui analisis jabatan. Persoalan ini banyak terjadi diseluruh penyelenggara pemerintah daerah di Indonesia khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan. Pemenuhan kebutuhan pegawai pada Organisasi pemerintahan yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan melalui analisis jabatan dapat meningkatkan kompetensi dari transparansi serta akuntabilitas hingga bisa gunakan untuk mencapai tujuan yaitu antara lain penataan sistem manajemen SDM aparatur. Tidak hanya itu, organisasi ini sangat penting untuk memiliki jumlah pegawai yang proporsional sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Menurut data yang telah saya peroleh dari BKD Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sesuai data kepegawaian pada September 2021, jumlah ASN BKD Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebanyak 126 orang. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai pegawai yang terbilang melebihi kapasitas dari sebuah unit kerja, serta konsep *the right man on the right place* belum bisa diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, BKD harus lebih fokus untuk mengatasi permasalahan tersebut karena ini merupakan permasalahan umum untuk kebanyakan unit kerja sehingga dapat diatasi dengan analisis jabatan. Sehubungan dengan masalah yang penulis cantumkan pada latar belakang penulis akan mengambil judul penelitian yaitu **“ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN”**

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada masa kini, kualitas pegawai merupakan modal utama untuk membangun sebuah birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas serta kompetensi pegawai yang ada maka pemenuhan kebutuhan pegawai harus sesuai dengan kemampuan serta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelaksanaan analisis jabatan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, dan Lulup Endah Tripalupi, berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali”. menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa pertama dilihat dari jenis pekerjaan terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya; kedua dilihat dari sifat pekerjaan terdapat pegawai yang memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja; ketiga dilihat dari analisis beban kerja masih adanya pegawai yang kelebihan beban kerja; keempat dilihat dari prinsip pelaksanaan pekerjaan bahwa pegawai memiliki tugas masing-masing dan harus dikerjakan masing-masing, yang tidak dapat diambil alih oleh pegawai pada bidang lain; dan kelima dilihat dari peralatan bahwa peralatan yang ada masih cukup layak pakai. Kedua, Khoirul Kholik Nasution, berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidimpuan”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidimpuan sudah cukup. Hal ini ditinjau dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang mana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur telah sinkron dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain itu beban kerja dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidimpuan sudah cukup *balance*, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai. Ketiga, Samratulangi yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar telah terpenuhi. Hal ini ditinjau dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain itu beban kerja dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor apa saja yang menjadi penghambat analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; Untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya

apa saja dalam mengatasi faktor penghambat analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

II. METODE

Sugiyono (2012:29) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Jabatan Dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Menggunakan Teori Yang Dikemukakan Oleh Thomas H. Stone

Analisis Jabatan ialah sebuah media untuk memastikan penempatan dan perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga proses berjalannya sebuah organisasi bisa terlaksana dengan baik dan bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Penulis dalam menganalisis fokus penelitian, mengupayakan untuk menganalisis analisis jabatan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personnel Management*, oleh (Moekijat, 2011 : 48) analisis jabatan digunakan untuk mencapai bermacam-macam tujuan dalam organisasi. Analisis jabatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam bidang perencanaan, penyusunan tenaga kerja, pengembangan pegawai dan pemeliharaan pegawai. Analisis jabatan tersebut dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang meliputi : Perencanaan dan penyusunan tenaga kerja, Pengembangan Pegawai dan Pemeliharaan Pegawai

A. Perencanaan dan penyusunan tenaga kerja

Analisis jabatan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai tidak dilaksanakan secara sembarangan atau berantakan, akan tetapi pada analisis jabatan mempunyai beberapa prosedur yang mesti dilakukan dan dilaksanakan sehingga hasil yang dicapai dari analisis jabatan itu sendiri bisa digunakan secara baik dan maksimal ketika suatu organisasi perangkat daerah akan melaksanakan perencanaan kebutuhan pegawai, salah satunya adalah perencanaan dan penyusunan tenaga kerja. Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan analisis jabatan adalah standar yang menjadi dasar dan pedoman dalam proses penyusunan analisis jabatan. Draft serta dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Provinsi Sulawesi Selatan akan dikoreksi oleh tim pengarah. Tahap perencanaan dan penyusunan tenaga kerja dapat dilakukan dengan melalui beberapa indikator, tahap ini dapat membantu keberhasilan dari pelaksanaan analisis jabatan. Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pendukung keberhasilan pada tahap perencanaan dan penyusunan tenaga kerja yaitu : Perencanaan sumber daya manusia, Penarikan tenaga kerja dan Seleksi. Tiga indikator tersebut adalah hal yang sifatnya wajib dilakukan untuk melakukan tahap perencanaan agar dapat menghasilkan persiapan yang matang, sehingga ketika pelaksanaan pada tahap selanjutnya dapat dilaksanakan dengan baik.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan sumber daya manusia, untuk membandingkan kecakapan yang diperlukan dengan kecakapan yang sesungguhnya dari pegawai untuk membandingkan hakikat jabatan

sekarang dengan hakikat jabatan yang akan datang. apa yang menjadi pengamatan oleh penulis terkait apa yang di BKD betul adanya. Oleh karena itu tahap perencanaan ketika pelaksanaan Anjab harus dilakukan dan juga dapat memenuhi indikatornya agar pelaksanaan Anjab pada tahap selanjutnya bisa dilaksanakan, terutama pada tahap pembentukan tim analisis.

2. Penarikan Tenaga Kerja

Indikator kedua yang wajib untuk terpenuhi agar pada tahap perencanaan ini bisa terlaksanakan dengan baik yaitu penarikan tenaga kerja. Badan Kepegawaian Daerah sendiri telah melaksanakan Penarikan tenaga kerja terutama untuk Membantu Seleksi Pegawai. Karena, apabila Penarikan Tenaga Kerja tidak dilaksanakan dengan baik, maka usaha-usaha sebelumnya menjadi sia-sia. analisis jabatan ialah sebuah proses dan tata cara untuk menghasilkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan. Oleh karena itu menentukan jenis pegawai apa yang dibutuhkan sangat penting dalam penarikan tenaga kerja, agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan Badan Kepegawaian Daerah.

3. Seleksi

Indikator ketiga ialah tahapan seleksi, dalam seleksi pesyaratan jabatan memberikan standar-standar guna menguji kecakapan pegawai untuk melaksanakan suatu posisi tertentu. salah satu indikator perencanaan Anjab yaitu seleksi yang telah dilakukan akan tetapi faktor profesional pegawai yang masih menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan Anjab. Faktor profesional yang dimaksud ialah masih kurangnya kompetensi atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai BKD sehingga masih belum sesuai kebutuhan dalam proses seleksi pegawai.

B. Pengembangan Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka pengembangan pegawai baru dilakukan secara transparan yaitu pegawai di berikan bekal terhadap aturan dan standar-standar dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan tenaga fungsional auditor pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan yang lebih baik. Pengembangan pegawai sebenarnya sudah cukup baik. Salah satu indikatornya ialah upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan yang lebih baik. salah satu indikator penyebab terhambatnya pengembangan pegawai yaitu masih kurangnya rasa kepercayaan diri dan rasa yakin dari para pegawai akan kompetensi yang dimiliki sehingga dalam proses seleksi pengisian jabatan kurang optimal.

1. Orientasi

Dalam orientasi, uraian jabatan digunakan untuk menyampaikan informasi tentang kewajiban-kewajiban yang diperlukan dan standar-standar pelaksanaan pekerjaan yang layak kepada pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, jika melihat efektivitas pelaksanaan orientasi sudah cukup positif, hanya saja pegawai baru merasa khawatir akan lingkungan kerja baru, sehingga kesan orientasi harus mendukung kesan positif sehingga dapat mengurasi kekhawatiran pegawai baru.

2. Pelatihan

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur ialah melalui pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Pelatihan bukan suatu keterampilan yang mudah, terdapat sejumlah faktor yang menimbulkan ancaman baik bagi atasan maupun bawahan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, untuk mencapai tujuan seperti ini akan melihat proses pelatihan sebagai sarana vital untuk menghadapi tantangan dan pilihan yang akan dihadapi dalam suasana baru, dan memastikan bahwa bawahannya telah siap dan bersedia memikul

tanggung jawab serta otoritas menyangkut tugas barunya, bila pegawai bersangkutan diminta melakukannya.

3. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Kriteria yang digunakan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan harus berhubungan dengan isi jabatan dan tidak dengan faktor-faktor yang tidak ada hubungannya. Analisis jabatan merupakan suatu mekanisme untuk menunjukkan apakah kriteria penilaian ada hubungannya dengan jabatan. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 adalah penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan (DP3). perubahan standar yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi pengukuran prestasi pegawai. Dengan demikian, penilai harus berhati-hati dalam menjelaskan hasil Penilaian Kinerja terhadap pegawai. Penilaian diharapkan menjadi proses kontinu yang merupakan bagian integral dari proses interaksi antara atasan dan bawahan.

4. Perencanaan Karir

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai itu sendiri, di mana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan menguntungkan pegawai dan organisasi, departemen SDM melakukan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.

C. Pemeliharaan Pegawai

Pemeliharaan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari atasan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas pegawai akan menurun. Absensi dan turn-over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pemeliharaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat didukung dan berjalan kondusif dikarenakan adanya dukungan usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

1. Kompensasi

Dalam fungsi kompensasi, data analisis jabatan digunakan untuk tujuan evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan adalah suatu proses menentukan nilai relatif uang untuk jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Metode-metode analisis jabatan untuk tujuan evaluasi jabatan harus memungkinkan perbandingan jabatan-jabatan pada faktor-faktor tertentu yang dapat diberi kompensasi. Faktor-faktor yang dapat diberi kompensasi adalah faktor-faktor yang dipilih oleh organisasi untuk digunakan sebagai dasar mengadakan perbedaan antara jabatan-jabatan berdasarkan pembayaran. Kompensasi adalah hal yang paling diinginkan oleh pegawai. Hal ini diberikan kepada pegawai atau PNS jika telah menjadi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah, maka akan bekerja seandainya karena berpikir rajin dengan yang tidak rajin sama-sama mendapatkan bayaran yang sama. Untuk mengatasi hal tersebut, maka diberikan kompensasi kepada pegawai yang memenuhi persyaratan atau kriteria.

2. Keselamatan dan Kesehatan Pegawai

Dalam beberapa jabatan, hakikat tugas-tugas, kondisi kerja, atau perlengkapan yang digunakan dapat membahayakan atau mengandung resiko bagi keselamatan dan kesehatan pegawai. keselamatan dan kesehatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah dijamin sehingga dapat menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja.

3. Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam hubungan ketenagakerjaan, uraian jabatan digunakan untuk mengadakan perundingan dengan organisasi-organisasi serikat sekerja mengenai pembayaran, kondisi kerja, dan cara-cara melaksanakan jabatan-jabatan tertentu. Agar mendapatkan pengawasan atas lingkungan kerja para anggotanya, serikat-serikat sekerja biasanya lebih suka bahwa uraian jabatan itu dirumuskan secara sempit dan benar, sedangkan manajemen khususnya menyukai uraian jabatan yang lebih fleksibel. Apabila uraian jabatan dirumuskan secara sempit, maka manajemen harus merundingkan kembali kontrak-kontrak meskipun dalam uraian jabatan pegawai hanya terjadi sedikit perubahan.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, dan Lulup Endah Tripalupi, berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali”. Adapun temuan penelitiannya yakni kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa pertama dilihat dari jenis pekerjaan terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya; kedua dilihat dari sifat pekerjaan terdapat pegawai yang memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja; ketiga dilihat dari analisis beban kerja masih adanya pegawai yang kelebihan beban kerja; keempat dilihat dari prinsip pelaksanaan pekerjaan bahwa pegawai memiliki tugas masing-masing dan harus dikerjakan masing-masing, yang tidak dapat diambil alih oleh pegawai pada bidang lain; dan kelima dilihat dari peralatan bahwa peralatan yang ada masih cukup layak pakai. Khoirul Kholik Nasution, berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidempuan”. Adapun temuan penelitiannya yakni kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidempuan sudah cukup. Hal ini ditinjau dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang mana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur telah sinkron dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain itu beban kerja dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidempuan sudah cukup *balance*, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai. Samratulangi yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar”. Adapun temuan penelitian ini yakni analisis jabatan dalam pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah dilaksanakan dengan baik tetapi belum maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya perbedaan antara syarat jabatan dan kompetensi pegawai dengan indikator tingkat pendidikan dan pengalaman diklat bagi pegawai negeri sipil. Pembaharuan temuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni analisis jabatan dalam pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah dilaksanakan dengan baik tetapi belum maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya perbedaan antara syarat jabatan dan kompetensi pegawai dengan indikator tingkat pendidikan dan pengalaman diklat bagi pegawai negeri sipil.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis terkait analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai, maka penulis menyimpulkan bahwa : Pelaksanaan Analisis Jabatan belum efektif digunakan dalam perencanaan kebutuhan pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal : (a) Perencanaan dan penyusunan tenaga kerja masih belum terencana; (b) Pengembangan pegawai hanya untuk pegawai baru. (c) Pemeliharaan pegawai disesuaikan harga kebutuhan pokok. (d) Analisis jabatan belum berjalan sesuai peraturan. Faktor yang menjadi penghambat maupun kendala pada Badan Kepegawaian Daerah terkait Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu: (a) Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; (b) Adanya faktor politis yang menyebabkan pemenuhan kebutuhan pegawai belum sesuai dengan persyaratan; (c) Kurangnya informasi syarat jabatan yang menyebabkan posisi jabatan ada beberapa yang ditempati belum sesuai. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengatasi kendala terkait Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu: (a) Meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai, dengan cara pendidikan serta pelatihan analisis jabatan; (b) Melaksanakan koordinasi dengan pihak terkait mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil; (c) Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan guna mengurangi tingkat kekurangan selama penyusunan analisis jabatan. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personnel Management*, oleh (Moekijat, 2011 : 48) saja. **Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan Dengan Analisis Jabatan Dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell John.W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Hani Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada