

PEMBAHARUAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUP DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN TAKALAR

UPDATING JOB ANALYSIS AND WORKLOAD ANALYSIS WITHIN THE DEPARTMENT OF LIVESTOCK AND ANIMAL HEALTH SERVICE OF TAKALAR REGENCY

Adrianti¹ dan Andi Rasdiyanti²

¹Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar
email: adriantimansur1205@gmail.com

²Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar
email: a.rasdiyanti@gmail.com

Abstrak

Perubahan nomenklatur tentang jabatan pelaksana dalam instansi birokrasi pemerintahan mengharuskan setiap instansi untuk menyesuaikan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja. Sebelumnya pedoman jabatan pelaksana mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018, namun kini telah digantikan oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024. Meskipun demikian, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar hingga saat ini masih menggunakan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja berdasarkan nomenklatur lama. Penelitian ini bertujuan untuk memperbarui dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan regulasi terbaru untuk nomenklatur jabatan pelaksana. Fokus pembaharuan difokuskan pada jabatan pelaksana Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan teknik analisis berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian berupa dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah disesuaikan, memuat 17 (tujuh belas) komponen informasi jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Nomenklatur Jabatan, Informasi Jabatan

Abstract

The restructuring of job nomenclature for operational positions within government bureaucracy institutions requires each agency to revised their job analysis and workload documents accordingly. Previously, operational job guidelines were based on the Regulation of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number 41 of 2018. However, this has now been replaced by Ministerial Decree Number 11 of 2024. Despite this change, the Department of Livestock and Animal Health of Takalar Regency continues to utilize job and workload analysis documents that refer to the outdated nomenclature. This study aims to update these document in alignment with the most recent regulatory standards for operational job titles. The revision particularly focuses on positions under the Division of Animal Health and Veterinary Public Health, as well as the Division of Extension and Business Development. A qualitative descriptive method was employed, incorporating techniques such as data collection, data reduction, data presentation, and verification. The outcomes of this research include updated job and workload analysis documents containing 17 key job information components, in accordance with the Ministerial Regulation Number 1 of 2020 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis.

Keywords : Job Analysis, Workload Analysis, Job Nomenclature, Job Information

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan upaya strategis untuk membangun pemerintahan yang lebih terbuka, responsif, dan berfokus pada pelayanan publik yang bermutu. Proses ini tidak hanya menyangkut perubahan struktur dan regulasi, tetapi juga menuntut transformasi pola pikir dan perilaku kerja aparatur sebagai aktor utama perubahan. Firdausijah & Priatna (2020) menegaskan bahwa keberhasilan tata kelola pemerintahan sangat ditentukan oleh integritas, kompetensi, dan profesionalisme aparatur dalam memberikan pelayanan yang bertanggung jawab. Sejalan dengan itu Mufidah et al. (2023) menekankan bahwa peningkatan kapasitas pegawai, disertai lingkungan kerja yang mendukung, menjadi kunci utama dalam menyesuaikan beban tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Farhony, Muradi, & Sagita (2023) juga menyoroti pentingnya pengelolaan pegawai yang tepat, dimana penempatan jabatan harus disesuaikan dengan kompetensi individu dan kebutuhan organisasi. Seluruh proses reformasi ini pada akhirnya berpusat pada penguatan kapasitas individu yang menjadi inti penggerak organisasi, yaitu sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran utama sebagai penggerak dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama, yaitu visi dan misi organisasi. keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan integritas sumber daya manusia yang menggerakkannya. Sementara itu menurut Yusuf, Marzuki, & Wibowo (2023) sumber daya manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang tidak hanya melakukan tugas-tugas operasional tetapi juga memberikan kontribusi pemikiran dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut bisa disimpulkan bahwasanya sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang berperan ganda yaitu sebagai pelaku langsung dalam aktivitas organisasi dan sekaligus sebagai agen perubahan yang dapat berkontribusi pada perumusan arah kebijakan suatu organisasi. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia tidak boleh dilakukan secara sembarangan tetapi membutuhkan bentuk perencanaan yang tepat melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang tersusun secara sistematis, meliputi perencanaan tenaga kerja, seleksi, pengembangan kemampuan melalui pelatihan, serta penilaian kinerja pegawai, yang semuanya bertujuan untuk mendorong tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Ainiyah et al. n.d. (2025) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan pengelolaan karir. Sementara itu menurut Wahyudi et al. (2025) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi menjadi

pendekatan yang semakin relevan saat ini yang dimana dalam hal seleksi dan penempatan harus berstandar pada kompetensi yang jelas, agar proses pengelolaan pegawai berjalan secara objektif dan terukur.

Berdasarkan dari pengertian ahli sebelumnya terkait sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis yang berperan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi atau instansi terkait melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, sistematis, dan adaptif yang mampu menjawab berbagai tantangan di lingkungan eksternal dan internal. Selain itu manajemen sumber daya manusia sebagai platform yang menjembatani antara strategi organisasi dengan praktik di lapangan, memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai, termotivasi dan bekerja dengan tujuan yang sejalan dengan arah institusi.

Salah satu penerapan konkret manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan terlihat dalam pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang esensial untuk menyusun kebutuhan pegawai secara objektif berbasis data. Menurut Febriyanti & Sampe (2024), pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Seksi Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan belum optimal karena minimnya tenaga ahli dan kurangnya pembaharuan data. Penelitian mereka berhasil merancang format analisis jabatan dan analisis beban kerja yang lengkap dengan 17 butir informasi jabatan sesuai Pedoman Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Adanya instrumen ini memungkinkan perencanaan sumber daya manusia yang rasional dan akuntabel, serta mendukung penyesuaian struktur organisasi yang adaptif terhadap tuntutan pelayanan publik dan regulasi terbaru.

Dalam hal jabatan pelaksana, telah terjadi perubahan nomenklatur secara nasional. Perubahan ini dilatarbelakangi oleh banyaknya jumlah jabatan pelaksana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018, yang mencakup hingga 3414 jabatan dalam 40 urusan pemerintahan (Josilina & Muljanto, 2024). Guna menyederhanakan dan menyusun ulang jabatan pelaksana tersebut agar lebih efisien, pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022, yang merampingkan nomenklatur jabatan pelaksana menjadi tiga kategori utama, yaitu: Klerek, Operator, dan Teknisi. Penyesuaian lebih lanjut diatur kembali dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024, yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah menyesuaikan nomenklatur jabatan pelaksana paling lambat satu tahun sejak peraturan tersebut ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada tahap pra penelitian yang dilaksanakan pada Februari 2025 serta informasi yang diperoleh dari salah satu informan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, diketahui bahwa dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja masih menggunakan format lama, yakni mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018. Format tersebut belum disesuaikan dengan ketentuan terbaru yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024, yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana paling lambat satu tahun setelah peraturan ditetapkan. Namun, hingga saat ini pembaharuan belum terlaksana di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar karena belum terbentuknya tim khusus yang menangani penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selama ini, tugas tersebut hanya dikerjakan oleh Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang memiliki keterbatasan waktu dan pemahaman teknis, sehingga proses pembaharuan belum dapat terlaksana. Hal ini menimbulkan urgensi untuk segera menyusun dan memperbarui dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja agar sesuai dengan struktur organisasi, kebutuhan aktual instansi dan regulasi yang berlaku saat ini.

Meskipun Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar pada dasarnya telah memiliki dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020, namun implementasi dari dokumen tersebut belum sepenuhnya mencerminkan perubahan nomenklatur serta peningkatan ekspektasi terhadap kinerja aparatur sipil negara. Kesenjangan antara data administratif yang tersedia dan realitas di lapangan inilah yang menjadi alasan perlunya pembaruan dan penyesuaian secara menyeluruh terhadap dokumen tersebut.

Dengan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk membantu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, transparan, dan berbasis data. Melalui hasil yang disusun secara sistematis dan sesuai dengan regulasi terbaru, diharapkan dokumen ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat, tidak hanya untuk arsip administratif, tetapi juga sebagai alat bantu dalam mendukung efektivitas kerja, penempatan pegawai yang proporsional, serta perencanaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

KAJIAN LITERATUR

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, Analisis jabatan dijelaskan sebagai proses yang bertujuan mendapatkan informasi tentang jabatan melalui tahapan seperti pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan peta jabatan. Informasi tersebut menjadi dasar dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan terukur. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian dalam Arafat & Darmawati (2021) menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan metode yang dilakukan secara sistematis untuk menghimpun, mengevaluasi, dan menata seluruh pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi. Fadlilah & Fajrianthi (2022) juga menegaskan pentingnya analisis jabatan karena dapat membantu organisasi dalam merekrut, menyeleksi, dan menilai kinerja pegawai dengan lebih terarah. Selain itu, dari hasil penelitian Sudiarto & Febrian (2021) menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan di lingkungan pemerintah daerah perlu dilakukan secara terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan agar hasilnya sesuai dengan kebutuhan organisasi serta dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial. Namun, penelitian oleh Sari & Malau (2023) mengungkapkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan analisis jabatan di instansi pemerintah daerah, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang memahami teknik penyusunan, kurangnya pelatihan, serta lemahnya koordinasi antar unit kerja yang berwenang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan tata kelola sumber daya manusia aparatur yang profesional dan berbasis kinerja. Melalui analisis jabatan yang akurat dan terstandar, organisasi bisa mengambil sebuah keputusan yang lebih tepat dalam hal penempatan pegawai, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja, karena dapat memberikan gambaran yang objektif dan terstandar terhadap suatu jabatan.

Tujuan dari analisis jabatan tidak hanya terbatas pada pembuatan uraian tugas dan tanggung jawab, melainkan juga diarahkan untuk membentuk struktur kerja yang lebih rasional melalui penyusunan spesifikasi jabatan, pengelompokan jenis pekerjaan berdasarkan kewenangan, serta perancangan ulang proses kerja agar lebih efisien. Analisis jabatan menjadi pondasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur, karena memberikan arah yang jelas bagi pelaksanaan pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, dan pengelolaan mobilitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian Tonapa & Malik (2023) menunjukkan bahwa penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang terintegrasi dengan regulasi mampu menghasilkan gambaran kebutuhan pegawai yang lebih tepat, sehingga organisasi dapat menyesuaikan struktur dan kapasitasnya dengan tuntutan pelayanan publik. Sementara itu, Yunisa &

Reviandani (2025) menekankan pentingnya kesiapan sumber daya dan prosedur yang terstandarisasi dalam mendukung implementasi analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang secara nyata meningkatkan efektifitas manajemen kepegawaian di tingkat pemerintah daerah. Oleh karena itu, analisis jabatan bukan sekadar instrumen administratif, tetapi juga strategi fundamental dalam membentuk organisasi publik yang adaptif, transparan, dan mampu merespons dinamika kebutuhan masyarakat.

Analisis beban kerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 mengemukakan bahwa analisis beban kerja sebagai Teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi tentang tingkat efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi berdasarkan volume pekerjaan yang ada. Lamandasa (2016) menguatkan definisi tersebut dengan menyebut bahwa analisis beban kerja adalah suatu sistem manajemen yang berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat efisiensi dan efektivitas kerja melalui kajian volume kerja dalam organisasi. Sementara itu, menurut Komarudin (Suhada & Nasrulloh, 2022) analisis beban kerja dipahami sebagai proses yang digunakan untuk menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghitung jumlah personel yang dibutuhkan untuk menasnganinya. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat secara objektif mengukur dan menghitung beban kerja dari tiap jabatan. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan oleh Afan & Su'ud (2021) bahwa tujuan analisis beban kerja adalah untuk menjamin adanya efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas berdasarkan pengukuran yang akurat terhadap volume kerja. Dari segi manfaat, analisis beban kerja berkontribusi besar dalam pengambilan keputusan manajerial. Mulyani dalam (Sholihah & Rizqi, 2024) menguraikan bahwa analisis beban kerja dapat membantu organisasi dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja secara efisien melalui perhitungan yang cermat. Penetapan standar waktu kerja berdasarkan jam efektif juga menjadi salah satu implikasi langsung dalam proses analisis beban kerja, sehingga organisasi dapat menyusun kebijakan penggajian dan tunjangan secara lebih terukur.

Hubungan antara analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah dua pendekatan yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Analisis jabatan memberikan pemahaman rinci tentang apa saja tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, sementara analisis beban kerja mengukur sejauh mana volume pekerjaan tersebut dapat diselesaikan oleh pegawai dalam batas waktu dan kapasitas yang tersedia. Studi Pardosi et al. (2023) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa kelalaian dalam mengaitkan uraian jabatan dengan pengukuran beban kerja dapat mengakibatkan distribusi tugas yang tidak proporsional, menyebabkan kelebihan beban pada beberapa pegawai dan kekurangan pada yang lain. Oleh karena itu, penyelarasan kedua pendekatan ini merupakan fondasi penting untuk

menciptakan organisasi yang efisien, adil, dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan operasional nyata. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Butar-Butar, Sipayung, & Purba (2022) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integrasi analisis jabatan dan analisis beban kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya pemetaan yang tepat, organisasi dapat menciptakan sistem kerja yang seimbang, tidak membebani dan mampu meningkatkan produktifitas secara berkelanjutan. Sehingga dengan hal tersebut Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja merupakan sebuah kombinasi untuk menciptakan fondasi manajemen sumber daya manusia yang solid.

METODE

Penelitian tugas akhir ini berfokus pada penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilaksanakan di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, tepatnya pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner serta Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha. Kegiatan penelitian ini berlangsung selama bulan April hingga Juni 2025. Dalam pelaksanaannya, pendekatan yang digunakan penulis adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Metode ini dipilih karena mampu menggali informasi secara mendalam dan menyeluruh, sehingga fenomena yang berkaitan dengan struktur jabatan di instansi tersebut dapat dipahami secara sistematis dan faktual. Untuk memperoleh data yang relevan, penelitian ini mengandalkan dua jenis sumber data, yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh penulis secara langsung dari narasumber yang menjadi fokus penelitian, yaitu para pemangku jabatan Penelaah Teknis Kebijakan dan Pengadministrasi Perkantoran yang bertugas di dua bidang tersebut. Sementara itu, data sekunder diperoleh penulis dari dokumen yang telah tersedia sebelumnya, seperti arsip analisis jabatan dan analisis beban kerja terdahulu, referensi dari berbagai literatur yang mendukung, serta ketentuan hukum yang berlaku dan berkaitan dengan pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Tahapan penyusunan karya analisis jabatan diawali dengan tahap persiapan, yaitu melakukan perencanaan kegiatan melalui penyiapan berbagai instrumen penelitian. Instrumen tersebut meliputi pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan untuk memperoleh data dari informan serta menelaah kondisi lingkungan kerja. Aspek-aspek yang diamati dalam observasi meliputi lokasi kerja, suhu ruangan, sirkulasi udara, luas dan tata letak ruang, pencahayaan, tingkat kebisingan, kondisi fisik tempat kerja, serta getaran di lingkungan kerja. Setelah persiapan selesai, dilakukan pemberitahuan kepada pihak Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, khususnya unit kerja yang menjadi objek penelitian, mengenai rencana pelaksanaan kegiatan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data, yang dilakukan melalui wawancara

terhadap tujuh pejabat pelaksana, terdiri dari empat Penelaah Teknis Kebijakan pada bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, satu Penelaah Teknis Kebijakan pada Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha, serta dua Pengadministrasi Perkantoran pada masing-masing bidang tersebut. Pemilihan informan disesuaikan dengan objek penelitian agar data yang diperoleh lebih representatif. Selama wawancara berlangsung, peneliti tetap menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya untuk menjaga konsistensi dan kelancaran proses. Selain itu, dilakukan pula observasi lapangan guna meninjau kondisi lingkungan kerja serta pengumpulan berbagai dokumen pendukung yang akan digunakan dalam penyusunan analisis jabatan.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan data, yaitu memilah, menyeleksi, dan mengevaluasi data yang relevan untuk diolah lebih lanjut dalam penyusunan hasil analisis. Tahapan berikutnya adalah verifikasi data, yang dilakukan dengan mempresentasikan hasil sementara kepada pihak terkait melalui kegiatan sosialisasi. Pada kegiatan ini, penulis berdiskusi dengan para pemangku jabatan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar untuk memperoleh masukan dan saran perbaikan. Berdasarkan hasil diskusi tersebut, dilakukan revisi terhadap karya analisis jabatan sebelum akhirnya dilakukan penyerahan dokumen hasil akhir kepada Kepala, Kepala Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, Kepala Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha, serta pejabat pelaksana terkait pada tanggal 30 Juni 2025.

Proses penyusunan analisis beban kerja terdiri atas dua tahapan. Pertama, pengumpulan data beban kerja, dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mempermudah pengumpulan informasi dari informan. Analisis beban kerja dilakukan setelah analisis jabatan selesai, karena uraian tugas pokok yang dihasilkan dari analisis jabatan menjadi dasar dalam menentukan volume pekerjaan dan kebutuhan pegawai pada setiap unit kerja. Dokumen analisis sebelumnya dari instansi terkait juga dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan dalam menentukan jumlah hasil kerja serta estimasi waktu penyelesaian tugas setiap jabatan. Tahapan kedua yaitu pengelolaan data beban kerja, dimana hasil dari kuesioner dianalisis untuk mengetahui total output kerja dan waktu penyelesaian tiap tugas selama satu tahun. Selanjutnya, dilakukan perhitungan kebutuhan pegawai menggunakan metode pendekatan tugas per tugas jabatan. Informasi yang dibutuhkan dalam metode ini meliputi uraian tugas, volume pekerjaan tugas per tugas, waktu penyelesaian per satuan beban kerja, dan jumlah waktu kerja efektif. Dalam penelitian ini digunakan standar waktu kerja efektif lima hari per minggu, yaitu sebanyak 1750 jam per tahun, untuk menentukan jumlah pegawai yang ideal. Perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan berdasarkan rumus pendekatan tugas per tugas jabatan sebagaimana sebagai berikut:

$$\frac{\text{Beban Kerja} \times \text{Waktu Penyelesaian}}{\text{Waktu Kerja Efektif}} \times 1 \text{ Orang}$$

HASIL PENELITIAN

Selama penelitian ini menghasilkan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja pada dua bidang utama di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, yaitu Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner serta Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha. Kajian ini memfokuskan perhatian pada empat jabatan pelaksana yaitu dua jabatan Penelaah Teknis Kebijakan dan dua jabatan Pengadministrasi Perkantoran yang tersebar pada masing-masing bidang tersebut. Pemilihan keempat jabatan ini tetap berpedoman pada nomenklatur terbaru jabatan pelaksana sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 11 Tahun 2024 yang menggantikan ketentuan sebelumnya dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 653 Tahun 2023.

Dalam dokumen analisis jabatan yang disusun, terdapat tujuh belas informasi penting yang dijabarkan secara sistematis. Pertama, nama jabatan yang dicantumkan penulis menggambarkan identitas dan cakupan tugas dari posisi tersebut. Adapun nama jabatan pelaksana yang telah berubah sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 653 tahun 2023 dan sekarang berpedoman pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah yang ada pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner serta pada Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha yakni jabatan pelaksana, Pengawas Penyakit dan Pengendalian Penyakit Hewan, Pengawas Sanitasi Usaha Peternakan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengawas Lalu Lintas Hewan dan Wilayah Karantina Hewan, Analis Penyakit Menular, dan Penelaah Pengembangan Usaha yang dimana nama-nama jabatan tersebut diubah menjadi Penelaah Teknis Kebijakan dan untuk jabatan Pengadministrasi umum diubah menjadi Pengadministrasi Perkantoran..

Kode jabatan yang seharusnya menjadi penanda teknis jabatan belum dapat dimasukkan karena keterbatasan akses informasi dari instansi yang berwenang. Unit kerja menjadi elemen ketiga yang menjelaskan dimana seorang ASN melaksanakan tugasnya secara formal. Ikhtisar jabatan merangkum tugas utama pemangku jabatan dalam satu kalimat yang ringkas namun mencerminkan tanggung jawab inti, dibuat berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Instansi Pemerintah serta disesuaikan dengan uraian tugas dari masing-masing jabatan. Kualifikasi jabatan memuat persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang dapat menduduki jabatan tersebut secara kompeten, baik dari sisi pendidikan formal, pengalaman kerja, maupun pelatihan yang relevan. Informasi ini diperoleh penulis dari kombinasi analisis dokumen terdahulu dan wawancara langsung dengan pemangku jabatan, dan regulasi yang berlaku pada jabatan yang bersangkutan.

Selanjutnya, uraian tugas menjelaskan rincian kegiatan yang menjadi bagian dari tanggung jawab jabatan, yang dihimpun melalui hasil wawancara dan data terkait uraian tugas yang didapatkan langsung oleh penulis dari Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian. Hasil kerja menjadi representasi konkret dari pelaksanaan tugas pokok yang telah dijalankan oleh pemangku jabatan. Hasil kerja ini menggambarkan apa yang semestinya dicapai sebagai bentuk tanggung jawab terhadap fungsi yang diemban. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan berbagai bahan kerja yang berperan sebagai masukan atau input utama dalam proses pelaksanaan tugas. Bahan kerja ini meliputi segala bentuk yang diperlukan untuk mendukung keberlangsungan tugas, mulai dari dokumen administratif, data pendukung, hingga informasi teknis yang relevan. Informasi ini penulis dapatkan melalui wawancara langsung dan telaah terhadap dokumen analisis jabatan sebelumnya. Selanjutnya perangkat kerja menjadi bagian penting yang turut menjadi penunjang proses pencapaian hasil kerja. Perangkat ini mencakup instrumen, pedoman, serta alat bantu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Keberadaan perangkat kerja memudahkan pemangku jabatan dalam mengolah bahan kerja agar sesuai dengan target yang diharapkan. Data mengenai perangkat kerja juga diperoleh penulis melalui wawancara serta verifikasi dari dokumen terdahulu.

Dalam konteks pelaksanaan tugas, tanggung jawab memuat rincian menyeluruh mengenai kewajiban yang harus dijalankan oleh pegawai dalam rangka mengaktualisasikan peran dan fungsi jabatannya. Uraian tanggung jawab ini disusun dengan mempertimbangkan hasil wawancara serta diselaraskan dengan deskripsi tugas dan hasil kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu wewenang merupakan hak yang secara sah melekat pada jabatan tertentu dan memberikan otoritas kepada pemangku jabatan untuk mengambil keputusan atau tindakan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, korelasi jabatan menjadi aspek penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Korelasi ini menunjukkan bagaimana satu jabatan berhubungan dengan jabatan lainnya, baik dalam struktur vertikal (atasan dan bawahan) maupun horizontal (sesama jabatan setara), pemahaman terhadap jalinan kerja ini diperoleh melalui hasil wawancara dan pengamatan terhadap interaksi antarpegawai di unit kerja terkait.

Kondisi lingkungan kerja meliputi aspek fisik ruang kerja, seperti suhu, pencahayaan, suara, hingga faktor kenyamanan lainnya yang mempengaruhi pelaksanaan tugas. Risiko bahaya mengacu pada potensi gangguan kesehatan atau keselamatan yang dapat timbul selama pemangku jabatan menjalankan pekerjaannya. Syarat jabatan merujuk pada kriteria minimal yang wajib dipenuhi oleh seorang pegawai agar mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawab jabatannya secara optimal. Ketentuan ini secara formal telah diatur dengan format informasi jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Di dalamnya tercantum sejumlah elemen penting, antara lain keterampilan, bakat, tempramen kerja,

minat, kesiapan fisik, serta fungsi utama pekerjaan. Keseluruhan aspek ini menjadi acuan dalam menentukan apakah seseorang layak menempati suatu jabatan tertentu. Selanjutnya, prestasi kerja yang diharapkan merupakan standar keberhasilan yang ditargetkan, mengacu pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dan sasaran kinerja pegawai. Terakhir, kelas jabatan mencerminkan tingkatan jabatan berdasarkan kompleksitas dan nilai tanggung jawab, yang ditentukan merujuk pada Peraturan Bupati Takalar Nomor 5 Tahun 2025.

Dalam penyusunan analisis beban kerja, digunakan metode penyebaran kuesioner serta pendekatan tugas per tugas, mengingat variasi jenis pekerjaan yang cukup luas. Perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan berdasarkan jumlah beban kerja yang dihadapi, waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan satu tugas, dan waktu kerja tahunan sebesar 1750 jam. Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa untuk jabatan Penelaah Teknis Kebijakan di Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat mengenai jumlah hasil pegawai yang didapatkan dari menggunakan pendekatan tugas per tugas jabatan adalah sebanyak 3,64 pegawai, yang kemudian dibulatkan menjadi 4 (empat) orang dan jumlah ini ternyata sejalan dengan kondisi aktual dilapangan. Berbeda halnya dengan jabatan serupa di Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha Peternakan jumlah hasil pegawai yang didapatkan dari hasil mengidentifikasi kebutuhan sebanyak 1,64 pegawai, yang dibulatkan menjadi 2 (dua) orang. Namun, kenyataannya jabatan tersebut baru diisi oleh satu orang, sehingga masih terdapat kekurangan satu pegawai untuk mencapai beban kerja yang ideal. Pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner jumlah hasil pegawai sebanyak 0,92 pegawai. Ini berarti satu pegawai telah mencukupi, dan kondisi saat ini telah sesuai. Sementara itu, untuk jabatan Pengadministrasi Perkantoran pada Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha jumlah hasil pegawai sebanyak 0,62 pegawai, yang juga dibulatkan menjadi 1 (satu) orang. Jumlah ini pun telah sesuai dengan realita yang ada.

KESIMPULAN

Melalui proses penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan secara komprehensif di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Takalar, khususnya pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner serta Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha, diperoleh gambaran yang jelas mengenai kesesuaian antara uraian tugas dengan kebutuhan sumber daya manusia, dan efektivitas pelaksanaan jabatan. Penelitian ini menjadi instrumen penting dalam menjembatani regulasi normatif dengan praktik manajemen sumber daya manusia di tingkat teknis. Pemetaan tujuh belas komponen informasi jabatan meliputi uraian tugas, hasil kerja, perangkat dan bahan kerja, tanggung jawab, hingga risiko kerja menunjukkan langkah

awal dalam memperkuat sistem kepegawaian berbasis kinerja dan kompetensi sesuai dengan Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2024.

Hasil analisis beban kerja memperlihatkan bahwa sebagian besar jabatan pelaksana telah terisi dengan baik, meskipun masih terdapat kekurangan pada jabatan tertentu seperti Penelaah Teknis Kebijakan di Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha, yang idealnya membutuhkan dua orang pegawai namun baru ditempati satu orang. Ketimpangan ini dapat menimbulkan distribusi kerja yang kurang seimbang dan berpotensi menurunkan efisiensi pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, hasil kajian ini dapat menjadi dasar bagi instansi dalam menyusun strategi pengadaan pegawai maupun redistribusi internal agar proporsi beban kerja lebih optimal dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara kompetensi pegawai dan uraian tugas jabatan. Masih ditemukan pegawai yang belum memahami secara menyeluruh tanggung jawab administratif yang melekat pada jabatannya, sehingga cenderung lebih berfokus pada pekerjaan lapangan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan kapasitas aparatur melalui pelatihan, pembinaan berkelanjutan, serta pengawasan kinerja yang konsisten agar pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab jabatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja tidak hanya bergantung pada struktur dan data jabatan, tetapi juga pada kemampuan instansi dalam menyeimbangkan regulasi, kompetensi, serta pelaksanaan kerja di lapangan. Dengan demikian, pembaharuan data jabatan yang berkelanjutan dan peningkatan profesionalisme aparatur menjadi kunci dalam menciptakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja pelayanan publik.

REFERENSI

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Diy (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 485–500.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., & Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310
- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2021). Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara). *In prosiding seminar nasional program pascasarjana universitas PGRI Palembang*, 225–32.
- Butar-Butar, L. V., Sipayung, T., & Purba, T. 2025. The Influence Of Job Analysis, Workload Analysis, And Motivation On Employee Performance At The Investment And One - Stop Integrated Services Office Of Simalungun Regency. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 7(1), 236-25 Accusi, 7(1), 236-253.

- Fadlilah, I. A., & Fajrianthi. F. (2022). Analisa Jabatan: Metode Dan Langkah-Langkah Pelaksanaan Pada BUMN Klaster Industri Manufaktur. *Jurnal Diversita* 8(1):93–99.
- Farhony, M. R., Muradi, & Sagita, N. I. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung. *Jurnal Academia Praja*, 6(1), 78–88.
- Febriyanti, N., & Sampe, V. L. (2024). Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Pemberdayaan Sosial, Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat, Dan Komunitas Adat Terpencil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 49–63. <https://doi.org/10.33509/admit.v2i1.1928>
- Firdausijah, R. T., & Priatna, A. (2020). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 113–119. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v11i2.2899>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Josilina, G. N., & Muljanto. M. A. (2024). Implementasi Kebijakan Jabatan Pelaksana , Beban Kerja , Dan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4:5738–51.
- Lamandasa, S. R. (2016). Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekomen* 6(1):1–11.
- Mufidah, B., Fachruddin, I., Abror, D., Pramono, T., & Umanailo, M. C. B. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1), 77–83. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v5i1.1504>
- Pardosi, A., Andronicus, M., Tumanggor, A. B. R., Manurung, E. R., Salunia, S., & Sri Rahayu, S. R. (2023). Analisa Pengaruh Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Edueco*, 6(1), 107–112. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.159>
- Sari, C. N., & Malau, H. (2023). Kendala dalam Analisis Jabatan dalam Penjenjangan Kinerja Perangkat Daerah (OPD) di BKPSDM Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24111–24116.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan Dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 13(3):286–99.
- Sudiarto, R., & Febrian, R. A. (2021). Manajemen Penyelenggaraan Analisis Jabatan Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7, 10–25.
- Suhada, S., & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian Praktis Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Up Perparkiran Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 619-626.
- Tonapa, J. f, & Malik, R. A. Z. (2023). Penyusunan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.33509/admit.v1i1.1892>
- Wahyudi, A., Yudistira, A. P., Afandi, N., & Santoso, A. S. Y. D. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2):492–500.

- Yunisa, R. D., & Reviandani, O. (2025). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 667–674. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.415>
- Yusuf, A., Marzuki, A., & Wibowo. A.S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Seroja: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 386-396.