

SKRIPSI

**PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS
ANALISIS BEBAN KERJA (ABK) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

**PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS
ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan diajukan Oleh :

EKA NURSAINA

Nomor Induk Mahasiswa : 105611108616

Kepada

18/03/2021

1 exp
Smb. Alumni

R/0044/ADN/21CP
NUA

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

HALAMAN PERSETUJUAN AKHIR

Judul Proposal Penelitian : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Beban Kerja (ABK) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Nama Mahasiswa : Eka Nursaina

Nomor Induk Mahasiswa : 105611103616

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Pembimbing I


Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

Pembimbing II


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Mengetahui:


Dekan
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727

Ketua Program Studi


Nasrul Haq, S.Sos., MPA
NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0158/FSP/A.3-VIII/II/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis tanggal 25 Februari 2021.



TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si



2. Dr. Abdi, M.Pd



3. Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si



4. Andriana, S.IP., M.AP



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melipahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil berbasis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr.Hj. Budi Setiawati, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr.Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
5. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga saya memiliki semangat yang tinggi dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moral maupun materil.
6. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa membantu penulis dalam pengurusan administrasi.
7. Seluruh staf dan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang ramah menerima serta meluangkan waktu untuk memberikan data berupa wawancara kepada penulis selama proses penelitian.
8. Sahabat ku dibangku SMK Erni dan Uci yang senantiasa membantu dan memberikan motivasi kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga kerja skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 25 Desember 2020



Eka Nursaina

ABSTRAK

Eka Nursaina, Dr. Hj. Budi Setiawati dan Dr. Burhanuddin. Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau posisi tertentu. Pelaksanaan analisis jabatan untuk pegawai penting dilakukan oleh pemerintah provinsi Sulawesi Selatan, dalam hal ini dilaksanakan oleh BKD dalam rangka untuk mengetahui apakah pegawai cocok atau pantas menempati jabatan yang diberikan, mulai dari pendidikannya, keahliannya, pengalamannya. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKD Pemerintah Provinsi Sul-Sel berjumlah 24.458 PNS pada bulan April 2020.

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa problem dalam penyusunan analisis beban kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan khususnya dalam prosedur rekrutmen PNS yakni dalam penyusunannya sepenuhnya belum optimal karena data yang diperoleh dalam setiap jabatan yang disusun analisis jabatan dan analisis beban kerja belum betul memenuhi aspek yang dibutuhkan sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan. Kemudian kendala dalam Formasi dimana formasi itu didapat dari penyusunan kebutuhan atau prioritas kebutuhan yang telah diusulkan oleh organisasi yang kemudian ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN). Kendala yang dihadapi biasanya ada jabatan-jabatan tertentu yang diusul ke MENPAN tetapi, penempatannya tidak sesuai dengan apa yang diusulkan. Cenderung atau kadang tidak sesuai dengan jumlah atau jenis jabatan yang diusulkan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Analisis Beban Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Konsep Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.....	11
C. Prosedur Rekrutmen PNS.....	22
D. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	27
E. Kerangka Pikir.....	28
F. Fokus Penelitian.....	29
G. Deskripsi Fokus Penelitian.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Informan Penelitian.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Sumber Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Teknik Keabsahan Data	38
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian	45
BAB V. PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.2 Daftar Informan Penelitian.....	33
Tabel 4.3 Kebutuhan Pegawai.....	53
Tabel 4.4 Tabel Kebutuhan Formasi Pegawai 2018.....	53
Tabel 4.5 Seleksi Pengadaan CPNS 2018.....	56
Tabel 4.6 Data Kelulusan PNS tahun 2018.....	56
Tabel 4.7 Penetapan Kebutuhan Formasi PNS 2019.....	57
Tabel 4.8 Seleksi Pengadaan CPNS tahun 2019.....	58
Tabel 4.9 Data Kelulusan PNS tahun 2019.....	59
Tabel 4.10 Rekapitulasi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan 2019.....	62
Tabel 4.11 Rekapitulasi Pendaftar CPNS tingkat pendidikan.....	64
Tabel 4.12 Data kelulusan pegawai tingkat pendidikan 2019.....	66
Tabel 4.13 Rekapitulasi PNS menurut kualifikasi Jabatan.....	68
Tabel 4.14 Pengukuran beban kerja Analisis.....	72
Sumber Daya Manusia Aparatur.....	73
Tabel 4.15 Pengukuran beban kerja Pengelola Unit Layanan Pengadaan.....	72
Tabel 4.16 Pengukuran beban kerja Analisis Humas dan Protokol.....	75
Tabel 4.17 Pengukuran beban Kerja Pengelola Informasi Produk Hukum.....	76
Tabel 4.18 Pengukuran beban kerja Pengelola Kepegawaian.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Visi Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	43
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.3 Akun Aplikasi e-formasi	48
Gambar 4.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil tingkat Pendidikan	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah PNS menurut data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) merilis database nasional jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia pada bulan Juni 2019. Informasi resmi dari BKN, jumlah PNS per 30 Juni 2019 sebanyak 4.286.918 yang terbagi di instansi pusat dan daerah. Presentase PNS wanita tercatat lebih banyak yaitu 51,29 %, sementara PNS pria sebanyak 48,71 % beritadari *Kompas.com*. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKD Pemerintah Provinsi Sul-Sel berjumlah 24.458 PNS pada bulan April 2020. Di kantor ini tidak mentafsirkan pertahun jumlah pegawainya. Karena BKD tingkat provinsi ini memakai kondisi perbulan karena itu bersifat dinamis. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar tahun 2019 pada bulan Desember berjumlah 11.100 pegawai dan pada tahun 2020 bulan Oktober berjumlah 10.503 pegawai. Oleh karena itu Sumber daya manusia yang direkrut dimaksud kiranya tidak hanya berfokus atau melihat dari jumlahnya saja tetapi, sangat perlu diperhatikan dari kualitasnya. Jumlah/kuantitas model pegawai yang sangat sesuai akan berpengaruh pada nilai efisiensi organisasi, dan dengan kualitas mutu calon pegawai yang akan direkrut yang sesuai dengan bidang tugas kerja yang diharapkan instansi agar mencapai tujuannya.

Organisasi atau instansi pemerintah sampai saat ini masih dipandang sebagai organisasi yang tidak efisien serta penuh dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Ketidak efisienan organisasi-organisasi pemerintah antara lain disebabkan karena penyelenggaraan rekrutmennya kurang konsisten terhadap hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hasil kedua analisis tersebut menggambarkan jumlah pegawai dan jenis jabatan yang dibutuhkan pada semua instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hesti Lestari (2020) menyatakan bahwa pelaksanaan analisis jabatan pada bidang mutasi BKD Provinsi Jawa Tengah belum dilaksanakan secara baik. Adapun Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Beban Kerja di kondisi terkini Pelaksanaan Rekrutmen PNS diantaranya ; pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja, dan penyusunan formasi. Masalah yang terjadi sekarang dan sering ditemui dalam perencanaan kebutuhan pegawai. Dalam perencanaan kebutuhan pegawai itu menggunakan aplikasi yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) yang namanya aplikasi e-formasi 4.1. Di aplikasi kendala yang dihadapi salah satunya banyak orang-orang yang di OPD yang belum memahami bagaimana penggunaan aplikasi itu sehingga, ada

sedikit hambatan dalam pemenuhan atau pengimputan data dalam aplikasi e-formasi itu. Sejauh ini kendala teknis yang dihadapi berikutnya karena aplikasi e-formasi ini sifatnya suptuatif atau sering berubah fitur-fiturnya. Artinya ketika ada perubahan itu tidak dibarengi dengan penyampaian informasi terkait dengan tata cara penggunaan aplikasinya. Kemudian kendala yang dihadapi dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja yaitu, dalam penyusunannya belum sepenuhnya optimal karena disebabkan data yang diperoleh dari setiap jabatan yang disusun oleh analisis jabatan dan beban kerja belum betul-betul memenuhi aspek yang dibutuhkan sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan tersebut sehingga hasilnya belum maksimal. Terlepas dari itu, masalah sekarang yang sering ditemui dalam penyusunan formasi. Formasi didapat dari penyusunan kebutuhan atau prioritas kebutuhan yang telah diusulkan oleh organisasi yang kemudian ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN). Kendala yang dihadapi biasanya ada jabatan-jabatan tertentu yang diusul ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tetapi, penetapannya tidak sesuai dengan apa yang kita usulkan. Cenderung atau kadang tidak sesuai dengan jumlah atau jenis jabatan yang diusulkan. Artinya ketika tahapan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan sering terjadi proses yang secara lompat-lompat. Adanya lompatan proses dalam penentuan menyusun analisis jabatan dan beban kerja dapat menyebabkan masalah seperti jabatan yang tidak efisien dan tidak efektif. Seharusnya, dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja terdapat serangkaian proses yang harus dilewati satu-persatu. Pertama identifikasi mandat, desain organisasi, struktur organisasi, dan proses bisnis. Selanjutnya, pembentukan

tim pelaksanaan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang kemudian melakukan analisis jabatan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, verifikasi jabatan yang terdiri dari uraian jabatan, dan spesifikasi jabatan. *Berita terkini Menpan_Anjab dan Abk 2020.*

Kondisi ideal prosedur rekrutmen PNS harus berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 yaitu, penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah pegawai dan jenis jabatan pegawai negeri sipil dilakukan sesuai dengan siklus anggaran dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Adapun harapan yang ideal dari prosedur rekrutmen yaitu, pihak BKD sebagai pihak penyelenggara proses rekrutmen, telah melakukan proses rekrutmen sesuai dengan teori Simamora (2006 : 246). Untuk menciptakan suatu system rekrutmen yang efektif para manajer dan dimulai dari mendiagnosa formasi pegawai yang lowong hingga tahapan menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas.

Analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau posisi tertentu. Karena tanpa melakukan analisis dan pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para karyawan atas pekerjaannya, organisasi tidak akan dapat membentuk prosedur sumber daya manusia yang efektif untuk memilih, mempromosikan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan.

Pelaksanaan analisis jabatan untuk pegawai penting dilakukan oleh pemerintah provinsi Sulawesi Selatan, dalam hal ini dilaksanakan oleh BKD dalam rangka untuk mengetahui apakah pegawai cocok atau pantas menempati jabatan yang diberikan, mulai dari pendidikannya, keahliannya, pengalamannya. Analisis beban kerja penting dilakukan karena suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja berdasarkan volume kerja. Volume kerja (beban kerja) frekuensi kegiatan rata-rata dari masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian norma waktu yang dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyesuaikan suatu tahapan proses penyelesaian pekerjaan (*Jurnal Respon Publik*).

Problem dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja khususnya dalam prosedur rekrutmen PNS yakni dalam penyusunannya sepenuhnya belum optimal karena data yang diperoleh dalam setiap jabatan yang disusun analisis jabatan dan analisis beban kerja belum betul memenuhi aspek yang dibutuhkan sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan. Pada tahapan verifikasi data sejauh ini belum ada satupun SKPD yang mencapai kata sempurna dengan artian masih membutuhkan revisi yang sangat banyak. Selain itu kendala

atau problem-problem lain yang dihadapi BKD provinsi Sulawesi-Selatan yakni dalam pengambilan data dan pengambilan keputusan banyak yang menjadi responden kurang memahami apa yang menjadi tugas dan fungsinya. Kemudian keterbatasan kewenangan yang dimiliki oleh BKD sebagai instansi pemerintah yang melayani kepegawaian untuk menyusun kebutuhan jumlah atau formasi jabatan dalam penerapan analisis jabatan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sul-Sel dan dijelaskandalamsebuah tulisan yang berjudul **“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil berbasis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sul-Sel”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Bagaimana pemanfaatan hasil Analisis Beban Kerja (ABK) dalam penyusunan formsasi sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan Obyektif
 1. Untuk mengetahui secara jelas tentang pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai dalam sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
 2. Untuk mengetahui pemanfaatan hasil Analisis Beban Kerja (ABK) dan penyusunan formasi sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Tujuan Subyektif
 1. Menambah pengetahuan serta wawasan peneliti khususnya tentang permasalahan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan di dalam menjalankan perekrutan Pegawai Negeri Sipil serta hambatan dan cara mengatasinya.
 2. Untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana di bidang Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang proses rekrutmen PNS yang diselenggarakan di Badan Kepegawaian Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh selama ini. Serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang keefektifan prosedur rekrutmen PNS.

b. Bagi Kantor BKD Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebagai bahan publikasi bagi kalangan akademik dan masyarakat umum serta bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sistem keefektifan rekrutmen PNS.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam proses pembuatan karya ilmiah, penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh seorang peneliti sebelumnya dalam mempermudah pengumpulan data serta mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan peneliti dalam pengelolaan data, maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat menyajikan hasil yang akurat dan mudah dipahami serta relevan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang tercantum, maka dapat penulis jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Diah Sofiani, Yaqub Cikusin, M.Si dalam Jurnal Respon Publik (2019).	Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Beban Kerja.	Dilihat dari penjelasan tentang latar belakang pendidikan, formasi pegawai pada BKD Kota Malang belum sepenuhnya sesuai dengan latar pendidikan. Masih ada yang belum sesuai dalam penempatan pegawai sesuai jabatannya. Kemudian analisis beban kerja yang sudah ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tetapi, sebagian masih ada yang perlu diperbaiki.

2.	Desi Devrika Devra (2020).	Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan. Jurnal Al-Iqtishad 16 (1) Vol.38-53	Dalam proses penetapan peta jabatan masih sering terjadi kesalahan dan kerancuan dalam pemahamannya. Untuk tahapan penyempurnaan hasil analisis jabatan sejauh ini telah terbangun komunikasi dan kordinasi kerja yang baik dengan seluruh SKPD penyusunan analisis jabatan.
3.	Nahidah (2016).	Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara (Studi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara)	Data dan informasi untuk melakukan analisis permintaan sumber daya manusia berkualitas kurang baik. Karena ketidaksesuaian nama jabatan yang ada pada E-formasi. Dampak lain dari analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan metode sampel ditemukan banyak kesamaan nama jabatan pada setiap SKPD. Pengumpulan data dan pengolahan data di setiap SKPD yang diberikan nilai beban kerja yang sama padahal belum tentu beban kerja sama meskipun nama jabatannya sama.
4.	Preistia, M. Mustam, Hesti Lestari (2019).	Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah.	Analisis jabatan belum sepenuhnya dapat diterapkan pada instansi pemerintah. Organisasi pemerintah melakukan analisis jabatan setelah seorang menjabat pada jabatan tertentu. Setiap jabatan memiliki deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang berbeda. Hal ini dilihat dari hasil penelitian, dimana spesifikasi jabatan untuk Kepala Bidang berbeda dengan Kepala Sub Bidang.

Sumber: dari berbagai Jurnal Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen PNS yakni berkaitan dengan pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai dan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di BKD Pemerintah Provinsi Sul-Sel. Pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan oleh para pejabat organisasi dimana tujuannya untuk memperkirakan apa saja kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang dan bagaimana cara mengatasi masalah. Analisis jabatan

merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam bentuk wawancara dengan *Ibu Ana selaku staf bagian analisis jabatan dan analisis beban kerja di Badan Kepegawain Provinsi Sul-Sel* menyatakan bahwa, penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja belum sepenuhnya optimal. Dalam analisis jabatan dilakukan dengan berdasarkan analisis kebutuhan, dengan memprioritaskan jabatan-jabatan yang bersifat teknis atau strategis dengan memperhatikan jenis kualifikasi pendidikan yang diisyaratkan untuk jabatan tersebut. Hambatan dalam penyusunannya belum sepenuhnya optimal disebabkan karena data yang diperoleh dari setiap jabatan yang disusun belum betul-betul memenuhi aspek yang dibutuhkan sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan tersebut.

B. Konsep Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis melalui rekrutmen yang objektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia (PNS) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional (Pernama,2014). Menurut pendapat ahli berikutnya rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi dikemukakan oleh (Siagian 2002:102-103). Sedangkan (Sulistiyani, 2003:133) mengatatkan bahwa,

rekrutmen adalah sebagai proses mencari menemukan dan menarik pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu . (Harbani Pasolong. (2013). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta).

Berdasarkan uraian diatas maka, peneliti menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pengangkatan atau pencarian calon bakal pegawai yang memiliki kemampuan untuk menguraikan suatu pekerjaan sesuai dengan keahlian atau bidangnya masing-masing dengan mengisi formasi yg masih kosong. Menurut Hasibuan (2013:41 dalam Dilitri, 2014:7-8), adapun indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu :

a. Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatiny.

b. Sumber Penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu; Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

c. Metode Penarikan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi menjadi 2 yaitu;

1. Metode Tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
2. Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas kepada masyarakat.

Tujuan Rekrutmen yaitu:

Setiap organisasi dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan utama yang ingin dicapai dalam rekrutmen adalah menyediakan bagi organisasi sekelompok pelamar. Tujuan rekrutmen menurut Vietzhal Rivai (2006:160) adalah serangkaian kegiatan yang dinilai ketika sebuah perusahaan atau organisasi mendukung tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Menurut Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002:131).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah proses menarik sebagian besar pelamar kerja untuk diseleksi oleh pimpinan berdasarkan standar kualifikasi organisasi sehingga didapatkan tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan organisasi.

Kendala dalam Rekrutmen Sondang P. Siagian (2009:104-120)

Proses rekrutmen tidak terlepas dari berbagai macam kendala yang biasa saja muncul dalam pelaksanaannya. Kendala dalam rekrutmen diantaranya:

- a) Faktor – faktor organisasi yaitu adanya berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya sehingga bisa saja kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru.
- b) Kebiasaan para pencari kerja, karena beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, para pencari kerja tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mungkin saja mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya ada segi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya, maupun negatifnya yaitu kecenderungan melakukan kesalahan yang sama dan sikap pandang enteng terhadap tugasnya.
- c) Faktor-faktor eksternal yaitu yang bersumber dari lingkungan organisasi yang bergerak. Tidak dapat diabaikan apa yang terjadi disekitar organisasi itu, artinya faktor-faktor eksternal itu atau lingkungan harus selalu mendapatkan perhatian.

2. Pentingnya Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Perencanaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam

rangka menghadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perencanaan PNS dalam suatu instansi tidaklah statis, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan, lingkungan selalu berubah-ubah, maka perencanaan pegawai negeri sipil harus dapat mengakomodasi setiap gerak perubahan tersebut, bila organisasi tersebut tidak mau ketinggalan. Dalam suatu instansi, pegawai yang harus menyusun perencanaan pegawai negeri sipil ialah pimpinan atau manajer. Karena pada dasarnya pimpinan atau manajer dalam bidang kepegawalan yang bertanggung jawab beserta seluruh unsur lainnya yang ada dalam instansi tersebut. Herbani Pasolong (2013 : 155).

Kegiatan atau proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil menurut Herbani Pasolong (2002:155-161) meliputi:

a. Perencanaan kebutuhan pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai sebenarnya sudah diatur dalam perka BKN No. 19 Tahun 2011, namun masih diperlukan penjelasan lebih mendalam mengenai analisis beban kerja yang merupakan dasar dari perhitungan kebutuhan pegawai dan bila perlu ditetapkan secara khusus dalam peraturan yang terpisah. Kemudian penghitungan kebutuhan pejabat struktural kurang fleksibel terhadap perubahan karena ditentukan berdasarkan jumlah jabatan structural yang terdapat dalam struktur organisasi.

Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002:154) mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi

jangka panjang. Perencanaan PNS perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Manfaat perencanaan PNS :

1. PNS yang sudah ada dapat lebih diberdayakan atau lebih dioptimalkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jika sudah diketahui jumlah PNS, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keterampilan khususnya, maka akan lebih mudah untuk melakukan promosi, mutasi atau demotasi.
2. Kebutuhan PNS masa akan datang dapat dengan cepat diketahui. Jika data kuantitas dan kualitas pegawai sudah diketahui. Suatu ketika ada pegawai yang pensiun, pindah, maka dengan cepat dapat melakukan pengisian PNS yang dibutuhkan.
3. Data PNS selalu tersedia karena perencanaan PNS idealnya berisi : Jumlah PNS yang ada, masa kerja, tingkat pendidikan, keahlian, golongan atau pangkat jabatan, status perkawinan, jumlah keluarga dan pegawai yang akan memasuki masa pensiun.
4. Dapat dijadikan sebagai pijakan untuk menyusun program-program pengembangan PNS. Dengan data yang lengkap tentang PNS, maka lebih mudah untuk mengikutsertakan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan instansi, agar kinerja PNS yang ada akan dapat lebih ditingkatkan.

b. Analisis Jabatan

Pada dasarnya analisa pekerjaan merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. H. John Bernardin dan Joyce EA. Russel (Ambar Teguh dan Rosidah, 2009:125) mengatakan analisis pegawai adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pegawai yang dilakukan oleh pegawai yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan interiew terhadap pegawai dengan bukti-bukti yng benar dari supervisor. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi. Michael J. Jucius dalam Saydam dalam Harbani Pasolong (2002:156) mengatakan bahwa untuk analisa pekerjaan diperlukan informasi tentang :

1. Nama pekerjaan
2. Jumlah pegawai yang ada dalam pekerjaan itu
3. Sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam pekerjaan itu
4. Posisi dalam unit kerja
5. Jam kerja dan tingkat kompensasi yang diberikan
6. Kondisi kerja fisik dan sosial
7. Jenis-jenis kewajiban
8. Syarat-syarat pendidikan dan pelatihan
9. Kecakapan, bakat, dan kemampuan yang diperlukan

Tugas dalam analisis pekerjaan menurut lain Maitland dalam Harbani Pasolong (2002:158) antara lain :

- a. Menganalisis pekerjaan
- b. Membuat uraian pekerjaan
- c. Menetapkan spesifikasi pegawai.

c. Formasi

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

d. Pengadaan Pegawai

Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No 98 tahun 2002 tentang pengadaan PNS, adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan PNS yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Harbani Pasolong (2002:155-161). Adapun kegiatan dalam pengadaan itu sendiri dalam hal ini hanya sampai pada tahap penyeleksian pelamar :

1. Pengumuman pengadaan CPNS disebarluaskan melalui media yang mudah diketahui oleh masyarakat luas antara lain yaitu melalui media elektronik , media cetak dan papan pengumuman, yang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi Pendidikan, waktu pendaftaran.
2. Pelamaran yakni pelamar harus mempersiapkan semua persyaratan-persyaratan yang dikirim kepada alamat yang telah ditentukan, syaratnya adalah :

Daftar riwayat hidup, Salinan atau foto copy ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwajib, surat keterangan berkelakuan baik dari polri setempat, surat keterangan sehat dari dokter, surat pernyataan pelamar bahwa tidak pernah di hukum penjara.

3. Penyeleksian yakni tahap ini sangat penting karena akan sangat mempengaruhi kualitas pegawai yang akan direkrut. Dalam tahap ini ada 3 tahap penyeleksi yaitu: Penyeleksian administrasi. Dalam tahap ini penyeleksian data ataupun kelengkapan dari para pelamar.
 4. Pelaksanaan test tertulis. Tahap ini digunakan untuk menyaring sedemikian sehingga pelamar yang akan diterima adalah yang benar-benar berkompeteren dan sesuai dengan kualifikasinya.
 5. Wawancara hal ini bertujuan agar benar-benar mengetahui dan memastikan hasil dari ujian tertulis sebelumnya dan dapat secara langsung mengetahui kecakapan calon pegawainya.
3. Pentingnya Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

Analisis pekerjaan memuat hal-hal berkaitan dengan uraian pekerjaan, persyaratan pekerjaan, persyaratan pekerjaan ini disebut juga persyaratan pegawai didalamnya. Termuat persyaratan-persyaratan kemampuan yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan yang terdapat dalam uraian pekerjaan. Karena itu, setiap organisasi perlu dilakukan analisis pekerjaan, apalagi organisasi yang mempunyai banyak pegawai harus disusun : siapa mengerjakan apa, siapa bertanggung jawab kepada siapa, siapa mengawasi siapa. Dengan demikian, akan

diperoleh suatu kejelasan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Herbani Pasolong (2013:157).

Menurut Gary Dessler (2012:98) analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk kita. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Informasi tersebut meliputi tugas ; tanggung jawab dan kon kerja yang berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan dalam suatu organisasi serta kualifikasi pegawai untuk pekerjaan atau jabatan tersebut.

Analisis beban kerja (ABK) menggambarkan jumlah kebutuhan pegawai yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab dan beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

4. Konsep formasi Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu dengan pengertian tersebut, tampak bahwa formasi pegawai negeri sipil mengandung unsur-unsur sebagai berikut;

- a. Formasi pengadaan PNS merupakan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil.
- b. Formasi pegawai negeri sipil diperlukan oleh satuan organisasi Negara.
- c. Formasi pegawai negeri sipil harus mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pajak yang berwenang.
- d. Formasi pegawai negeri sipil berlaku untuk jangka tertentu, umumnya ditinjau setiap 5 tahun karena, dalam jangka waktu tersebut kemungkinan terjadi perkembangan tugas pokok.
- e. Formasi pegawai negeri sipil ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN).

Dalam menentukan formasi pada umumnya ada 2 sistem yang biasanya digunakan yaitu system sama dan system ruang lingkup. Yang dimaksud system sama adalah system yang menentukan jumlah dan kualitas yang sama baik semua unit organisasi yang sama, dengan tidak memperhatikan besar kecilnya beban kerja. Yang dimaksud dengan system ruang lingkup adalah suatu system yang menentukan jumlah dan kualitas berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang dipikulkan pada unit organisasi itu. (Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA (2007). Menurut Undang-Undang Kepegawaian tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi formasi yaitu; jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi serta jenjang dan jumlah pangkat jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi.

Tujuan penetapan formasi PNS adalah agar satuan-satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup dengan beban kerja yang dipikulkan pada satuan organisasi. Yang dimaksud satuan organisasi Negara adalah

satuan-satuan organisasi pemerintah, satuan-satuan organisasi kesekretariatan lembaga tertinggi Negara, dan satuan-satuan organisasi bidang-bidang dan peradilan.

C. Prosedur Rekrutmen PNS

Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sul-Sel dalam hal ini sebagai objek penelitian bertujuan memberikan jasa kepada publik di bidang kepegawaian salah satunya dalam kegiatan rekrutmen PNS. Dengan demikian akan dikemukakan pula mengenai prosedur kerja dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Menurut Ira Crisyanti (2011:143) prosedur adalah tata cara yaitu rangkaian tindakan, langkah atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang dan merupakan cara yang tepat untuk dapat mencapai tahap tertentu dalam hubungan mencapai tujuan akhir.

Prosedur rekrutmen yakni calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai salah satu langkah untuk menjadi pegawai. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yakni melalui beberapa langkah dan tahapan-tahapan prosedur rekrutmen yaitu:

1. Tahapan Pelamaran

- a. Pendaftaran dilakukan secara online melalui website <https://sscn.bkn.go.id> atau website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- b. Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada huruf a, dilakukan dengan cara memasukkan data pelamar paling kurang terdiri atas:

- 1) Nomor identitas kependudukan;
 - 2) Nama lengkap;
 - 3) Tempat (kabupaten/kota), tanggal, bulan, dan tahun kelahiran;
 - 4) Kualifikasi pendidikan sesuai ijazah yang dimiliki yang disyaratkan oleh jabatan
 - 5) Jabatan yang dilamar;
 - 6) Instansi yang dilamar;
 - 7) Alamat e-mail; dan
 - 8) Nomor telepon atau hand phone yang bisa dihubungi.
- c. Berdasarkan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada huruf a, setiap pelamar mendapatkan nomor registrasi.
- d. Nomor registrasi sebagaimana dimaksud pada huruf c, digunakan untuk melakukan tahap selanjutnya yaitu seleksi administrasi.
2. Penyampaian Dokumen Lamaran
- a. Setelah melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada angka 1 huruf d, pelamar juga menyampaikan dokumen yang terdiri atas:
 - 1) Bukti registrasi;
 - 2) Surat lamaran yang telah ditandatangani oleh pelamar sesuai dengan format yang telah ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS;
 - 3) Fotokopi KTP;

- 4) Fotokopi ijazah sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dan dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan;
 - 5) Pasfoto terbaru ukuran 4 x 6 cm sebanyak 2 (dua) lembar dengan latar belakang berwarna merah; dan
 - 6) Persyaratan lainnya yang diperlukan.
- b. Penyampaian dokumen sebagaimana dimaksud pada huruf a, dapat disampaikan dalam bentuk hard copy atau elektronik.
- c. Dalam hal dokumen sebagaimana dimaksud pada huruf b disampaikan secara elektronik maka dokumen disampaikan dalam bentuk pindai dokumen asli.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa langkah untuk menjadi seorang pegawai suatu organisasi yang meliputi: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan. Setelah dilakukan prosedur rekrutmen maka, tahap akhir dalam rekrutmen adalah evaluasi hasil rekrutmen yaitu penilaian atau pemilihan pelamar dengan kualifikasi yang diinginkan untuk mengisi posisi-posisi kosong dalam suatu organisasi. Hasil seleksi berdasarkan peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 tahun 2018 tentang petunjuk teknis Pengadaan Pegawai dalam penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian yaitu :

- a. Seleksi Administrasi

1. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima yang disampaikan oleh pelamar yang sudah melakukan registrasi.
2. Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
3. Pemeriksaan kelengkapan dokumen dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan.
4. Apabila dokumen tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
5. Dokumen yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat diberi tandakode yang berbeda.
6. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka melalui website instansi, surat kabar, papan pengumuman, danlatau bentuk lain yang memungkinkan, baik yang lulus maupun tidak lulus seleksi administrasi.
7. Pengumuman bagi pelamar yang tidak lulus seleksi administrasi disertai dengan keterangan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lulus.
8. Hasil penetapan pelamar yang lulus maupun yang tidak lulus seleksi administrasi menjadi kewenangan ketua panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
9. Untuk mengikuti tahapan seleksi selanjutnya, pelamar yang lulus seleksi administrasi diberikan kartu tanda peserta seleksi atau mencetak kartu tanda peserta seleksi dengan cara mengunduh dari website <https://sscn.bkn.go.id> atau

website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS. Data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi, disampaikan kepada panitia seleksi nasional pengadaan PNS paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan SKD.

10. Bagi instansi yang menggunakan website <https://sscn.bkn.go.id> atau website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS maka penyampaian data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada angka 10 dianggap telah diterima apabila instansi telah memberikan tanda penyelesaian secara elektronik.
11. Bagi instansi yang menggunakan website seleksi mandiri maka penyampaian data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada angka 10, dikirim melalui sistem yang telah terintegrasi dengan website <https://sscn.bkn.go.id> atau website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
12. Dalam hal terjadi perbedaan data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada angka 12 yang disampaikan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS dengan data yang berasal dari portal pendaftaran yang terdapat di website <https://sscn.bkn.go.id> atau di website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS, maka data yang digunakan yaitu data yang terdapat di website <https://sscn.bkn.go.id> atau di website lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
13. Data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada angka 10 disampaikan melalui sistem yang telah terintegrasi

dengan CAT BKN dan/atau CAT lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan dikoordinasikan oleh BKN.

14. Pelamar yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti SKD.

D. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kepegawaian pasal 2 menyatakan bahwa pegawai negeri sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Miftah Thoha (2005:2) Pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi masyarakat adalah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Dengan kata lain keberhasilan tugas pemerintahan dan pembangunan banyak tergantung kepada kemauan dan kemampuan pegawai negeri. Pegawai negeri berkedudukan sebagai abdi negara tugasnya adalah melayani dan mengayomi masyarakat atas kehendak negara yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 yang isinya adalah:

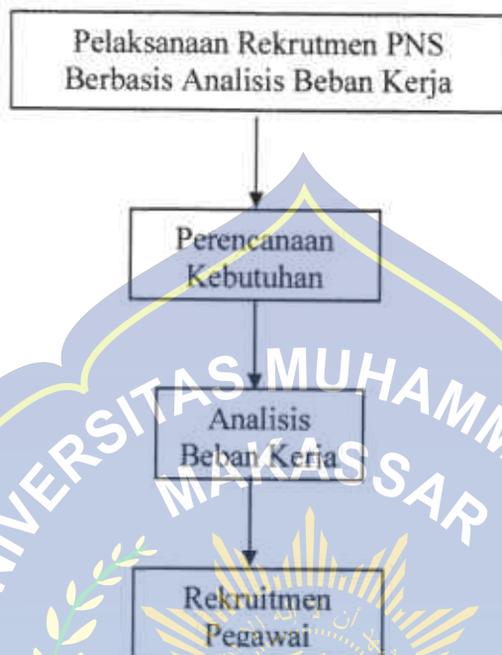
1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
2. Memajukan kesejahteraan umum
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan dan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dari beberapa pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, wajib memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang, bukan saja harus memenuhi tugas dan kewajibannya akan tetapi bilamana hal tersebut dilanggar dapat dihentikan dengan hormat karena berlaku sanksi dan beberapa hal, yaitu : melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil dan sumpah atau janji jabatan karena tidak setia dengan Pancasila, Undang-Undang 1945, Negara, dan Pemerintahan.

E. Kerangka Pikir

Rekrutmen meliputi beberapa tahap-tahap kegiatan yaitu perencanaan kebutuhan pegawai dalam hal ini penyusunan dan penetapan jumlah kebutuhan, analisis beban kerja penyusunan formasi dan pengadaan. Dalam penelitian ini, penulis hanya akan memfokuskan kepada 2 indikator yang telah tertuang dalam aturan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No 5 pasal 56 tahun 2014 bahwa setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai dilakukan untuk jangka waktu 5 tahun yang diperinci 1 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai secara nasional. Aturan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Kerangka Pikir



F. Fokus Penelitian

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sul-Sel.
2. Analisis Beban Kerja (ABK) dalam penyusunan formsasi sebelum pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sul-Sel.

G. Deskripsi Fokus

1. Perencanaan kebutuhan pegawai yakni suatu dokumen yang memuat prediksi kebutuhan pegawai dan kualifikasi yang diharapkan pada tahap tertentu yang menjadi bagian dari prosedur penerimaan PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

- a. Kebutuhan jumlah kebutuhan pegawai yaitu jumlah pegawai yang dibutuhkan pada setiap unit kerja yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b. Kualifikasi pegawai yaitu jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahlian untuk mengisi formasi lowong yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Analisis Beban Kerja (ABK) adalah sebuah dokumen yang memperlihatkan jumlah pegawai atau pejabat yang dibutuhkan pada setiap unit kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- a. Uraian tugas adalah semua tugas yang menjadi bagian dari wewenang dan tanggung jawabnya untuk dilaksanakan pada setiap waktu dinas oleh pegawai di Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b. Waktu penyelesaian kerja adalah waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan satu pekerjaan yang hitung dalam per-menit di Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
 - c. Waktu kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti pegawai di Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
 - d. Beban kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai baik dalam bentuk harian, pekanan, bulanan, maupun tahunan sebagaimana yang termuat dalam uraian tugas pegawai di Badan Kepegawain Daerah

Provinsi Sulawesi Selatan. di Badan Kepegawain Daerah Provinsi
Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan 2 bulan setelah seminar proposal. Lokasi penelitian dilaksanakan di BKD pemerintah provinsi Sul-Sel tepatnya di Jl. Urip Sumoharjo. Penulis mengambil objek penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan karena pada kantor ini berwenang dalam pelaksanaan prosedur rekrutmen serta ditemukan masalah-masalah yang sering dihadapi pada kantor ini terkait masalah prosedur rekrutmen yang dimulai dari tahap perencanaan sampai tahap pengadaan pegawai.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis metode penelitian Fenomenologi yang mengfokuskan pada fenomena dan realitas yang tampak untuk mengkaji di dalamnya. Peneliti melakukan penggalian data berupa bagaimana pemaknaan objek dalam memberikan arti terhadap fenomena terkait. Penggalian data ini dilakukan dengan wawancara mendalam kepada objek atau informan. Dalam penelitian, juga dengan dilakukan observasi langsung mengenai bagaimana objek penelitian menginterpretasikan pengalamannya kepada orang lain.

C. Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan informan dalam pengumpulan data. Informan harus terkait langsung dengan penelitian ini guna untuk memudahkan dalam mengumpulkan informasi mengenai hal-hal terkait pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Informan penelitian yang dimaksud antara lain :

Tabel 3.2 Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Inisial	Jabatan	Jumlah
1.	Ir. H. Imran Jausi , M. Pd.	IJ	Kepala Badan Kepegawaian Daerah	1
2.	Andi Arif, S.Sos	AA	Pegawai Analisis Sumber Daya Manusia	1
3.	Rachmat Fausan, S. Ag	AM	Kasubid, Data dan Informasi	1
4.	Kherul Gusti S.Sos		Pegawai Sub Bagian Umum Kepegawaian	1
5.	Asriadi S.Sos., M. AP	AD	Kepala sub bagian Umum Kepegawaian dan Hukum	1
6.	Andi Zaenal S. STP., M.Si	AZ	Pegawai Analisis Jabatan Biro Organsasi	1

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Teknik ini dilakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian untuk melihat secara langsung mengenai kegiatan yang ada dan sedang berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan teknik observasi non partisipasi dan observasi sementara, dimana peneliti tidak terlihat secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek penelitian. Dalam hal ini peneliti hanya melakukan pengamatan didalam ruangan BKD Pemprov Sulawesi Selatan dengan melihat alur penerimaan CPNS 2019-2020 yang tertera di slogan dalam ruangan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan metode bebas terpimpin, peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak yang diwawancarai dalam hal ini bapak Muh. Mabur Istiqfary Amiruddin, S.Sos bagian kepala sub bidang perencanaan pegawai ASN dan bapak Andi Arif selaku pegawai yang bekerja dibagian ruangan BKD Pemprov Sul-Sel dengan susunan pertanyaan yang sesuai dengan poin-poin yang telah dirumuskan. Wawancara dilakukan untuk menggali data dan informasi tentang prosedur rekrutmen PNS di BKD Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dengan metode pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian (contoh dokumen hasil perencanaan kebutuhan pegawai, penyusunan formasi, dan analisis jabatan dan beban kerja). Dilakukan dengan cara mengambil gambar poster-poster alur penerimaan CPNS 2019-2020 dan struktur organisasi. Dokumen dapat berupa rekaman, tertulis akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktifitas tertentu. Bila catatan atau rekaman bersifat formal maka itu disebut arsip. Data yang didapat dari tehnik dokumentasi ini adalah:

- a. Profil BKD Pemerintah Provinsi Sul-Sel.
- b. Struktur Organisasi
- c. Petunjuk serta Metode Pelaksanaan Rekrutmen PNS
- d. Hasil analisis jabatan
- e. Hasil analisis beban kerja

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada dua macam yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berupa hasil wawancara yang akan dilakukan kepada informan yang dipilih serta orang atau instansi yang terbilang bisa menjadi informan. Yang dimaksud yang bisa memberikan informasi: Pegawai bagian Analisis Sumber Daya Manusia, Pegawai sub bagian umum Kepegawaian, Kepala sub bagian umum Kepegawaian dan Hukum, dan Pegawai Analisis Jabatan dan Biro Organisasi. Wawancara sementara yang diperoleh oleh

salah satu informan dalam hal ini bapak Andi pegawai bagian Analisis Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. menyatakan Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKD Pemerintah Provinsi Sul-Sel berjumlah 24.458 PNS pada bulan April 2020. Dalam perencanaan kebutuhan pegawai itu menggunakan aplikasi yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) yang namanya aplikasi e-formasi 4.1. Di aplikasi kendala yang dihadapi salah satunya banyak orang-orang yang di OPD yang belum memahami bagaimana penggunaan aplikasi itu sehingga, ada sedikit hambatan dalam pemenuhan atau pengimputan data dalam aplikasi e-formasi itu. Sejauh ini kendala teknis yang dihadapi berikutnya karena aplikasi e-formasi ini sifatnya suptuatif atau sering berubah fitur-fiturnya. Artinya ketika ada perubahan itu tidak dibarengi dengan penyampaian informasi terkait dengan tata cara penggunaan aplikasinya. Kemudian wawancara yang diperoleh oleh bapak Rahmat Fauzan pegawai bagian Kasubid, Data dan Informasi menyatakan bahwa Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar tahun 2019 pada bulan Desember berjumlah 11.100 pegawai dan pada tahun 2020 bulan Oktober berjumlah 10.503 pegawai. Kemudian dalam Analisis Jabatan dan Beban Kerja kendalanya sering ditemui data yang tidak akurat dalam analisis jabatan mengarah ke penerapan merit sistem, tentu data-data pegawai itu diupayakan sesuai dengan kompetensi dan formasi jabatan yang tersedia. Dengan kondisi jumlah pegawai yang sangat banyak itu sebenarnya, tidak bisa dilakukan secara sekaligus karena personil kita hanya beberapa. Khusus di tingkat Pemerintah Kota Makassar mengakomodasi data-data pegawai melalui data dasar. Data dasar itu diambil

melalui sistem informasi manajemen kepegawaian, kemudian di dukung oleh dokumen manajemen sistem dalam bentuk arsip.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari berbagai laporan, aturan, berita, buku-buku, data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, serta data yang diperoleh dari informasi dokumen yang sifatnya tertulis.

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis data model interaktif dari Huberman dan Miles dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data model interaktif dari Huberman dan Miles dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Reduksi data

Data yang di hasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks. Untuk itu, perlu dilakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna. Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan melihat gambaran data yang diperoleh selama penelitian. Pada tahap ini, penyajian data yang telah direduksi dan dipaparkan dalam bentuk narasi, yang berupa informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Pengambilan kesimpulan

Data yang diperoleh dianalisis dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan melihat kembali reduksi data dan penyajian data. Dari hasil penelitian yang berupa dokumen, wawancara dan observasi maka, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan masih blom efektif. Karena dalam pemanfaatan perencanaan kebutuhan pegawai masih terdapat kendala yang sering ditemui karena dalam pelaksanaan kebutuhan pegawai tidak semua basic system baik itu proses perencanaan kebutuhannya sampai dengan proses seleksinya. Dalam penyusunan formasi masih sering tidak sesuai dengan apa yang sudah diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Cenderung atau kadang tidak sesuai dengan jenis jabatan. Adapun dari penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) masih diperoleh data yang kurang akurat sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan tersebut sehingga, hasil dari analisis jabatan dan beban kerja tidak maksimal.

G. Teknik Pengabsahan Data

Keabsahan data adalah konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan atas keandalan. Derajat kepercayaan atau kebenaran suatu penilaian akan ditentukan oleh standar apa yang digunakan. Penelitian kualitatif menyebut standar

tersebut dengan keabsahan data. Menurut Moleong (2005 : 324) ada beberapa kriteria yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu:

1. Derajat Kepercayaan

Fungsi dari derajat kepercayaan : pertama, penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan/ganda yang sedang diteliti. Kriteria derajat kepercayaan diperiksa dengan beberapa teknik pemeriksaan, yaitu :

a. Perpanjangan keikutsertaan

Dengan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, karena peneliti dapat mempelajari kebudayaan, dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenankan oleh distorsi, baik dari sendiri maupun dari responden, dan membangun kepercayaan subyek.

b. Triangulasi

Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan. Adapun triangulasi yang dilakukan dengan tigamacam teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data, metode, dan teori.

Pada penelitian ini triangulasi dilakukan pengecekan dalam berbagai sumber yaitu dengan mewawancarai lebih dari satu pihak informan yang berasal dari elemen yang berbeda yakni, dari pemerintah dan masyarakat. Selain dilakukan triangulasi dengan berbagai sumber informan, juga dilakukan triangulasi dengan

membandingkan data yang didapat dari wawancara, dokumentasi serta observasi yang dilakukan.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada pengamatan antara konteks pengirim dan penerima. Keteralihan dilakukan seorang peneliti dengan mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian, peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Kebergantungan merupakan substitusi reliabilitas dalam penelitian nonkualitatif. Reliabilitas merupakan syarat bagi validitas. Uji kebergantungan dilakukan dengan memeriksa keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji dependability-nya. Kalau proses penelitiannya tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak dependable. Pada tahap ini penelitian didiskusikan dengan dosen pembimbing secara bertahap mengenai konsep-konsep yang telah ditemukan di lapangan. Setelah penelitian dianggap benar diadakan seminar tertutup dan terbuka dengan mengundang teman-teman sejawat, pembimbing serta pembahas dosen.

4. Kepastian (*confirmability*). Menguji kepastian berarti menguji hasil penelitian. Namun, apabila kepastian dikaitkan dengan proses yang dilakukan dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan

Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jln. Jend. Urip Sumoharjo Kompleks gubernur adalah salah satu unsur penunjang Pemerintah Daerah Provinsi. Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan yang selanjutnya di singkat BKD adalah perangkat Daerah yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 17 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai Tugas Pokok **“Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan di bidang Kepegawaian Daerah”**.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian Daerah.
- c. Dan Pelaksanaan Tugas di bidang Kepegawaian Daerah.

Visi Misi

- a. Visi : Sulawesi Selatan yang inovatif, produktif, kompetitif, inklusif, dan berkarakter.
- b. Misi : Mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif.

Gambar 4.1 : Visi Misi BKD Provinsi Sulawesi Selatan.



Tujuan dan Sasaran

- c. Tujuan : Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang melayani secara efisien dan efektif.
- d. Sasaran : ASN yang memiliki kapasitas dan keteladanan dalam birokrasi melayani berbasis teknologi

Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, fungsi-fungsi Badan Kepegawaian di departementasiakan ke dalam satuan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan
 2. Sekretariat ;
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan
 3. Bidang Formasi dan Informasi Pegawai
 - a. Sub Bidang Formasi PNS
 - b. Sub Bidang Data Informasi PNS
 4. Bidang Kinerja dan Pengembangan Karier
 - a. Sub Bidang Pengembangan Karier
 - b. Sub Bidang Kinerja dan Disiplin Pegawai
 5. Bidang Kesejahteraan Kepegawaian
 - a. Sub Bidang Analisis Gaji, Tunjangan, Kesehatan dan cuti pegawai
 - b. Sub Bidang Penghargaan, Tanda Jasa, dan Pensiun Pegawai
 6. Bidang Mutasi
 - a. Sub Bidang Pengelolaan Mutasi Jabatan dan Pindahan Pegawai
 - b. Sub Bidang Kenaikan Pangkat.
- 3. Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan.**
- a. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan.

b. Untuk melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan latihan Propinsi Sulawesi selatan menyelenggarakan tugas :

1. Perumusan kebijakan tehnis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan latihan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, Pendidikan dan Latihan.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di bidang Kepegawaian Daerah.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Analisis Beban Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 4 menyatakan bahwa instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis beban kerja. Dalam prosedur pelaksanaan rekrutmen PNS yaitu proses yang dilakukan sebelum melakukan penerimaan CPNS yang dimulai dari perencanaan kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sampai ke tahap pengisian formasi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Pentingnya perencanaan kebutuhan pegawai perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya. Perencanaan kebutuhan pegawai sebenarnya sudah diatur dalam perka BKN No. 19 Tahun 2011, namun masih diperlukan penjelasan lebih mendalam mengenai analisis beban kerja yang merupakan dasar dari perhitungan kebutuhan pegawai dan bila perlu ditetapkan secara khusus dalam peraturan yang terpisah. Kemudian penghitungan kebutuhan pejabat struktural kurang *fleksibel* terhadap perubahan karena ditentukan berdasarkan jumlah jabatan struktural yang terdapat dalam struktur organisasi.

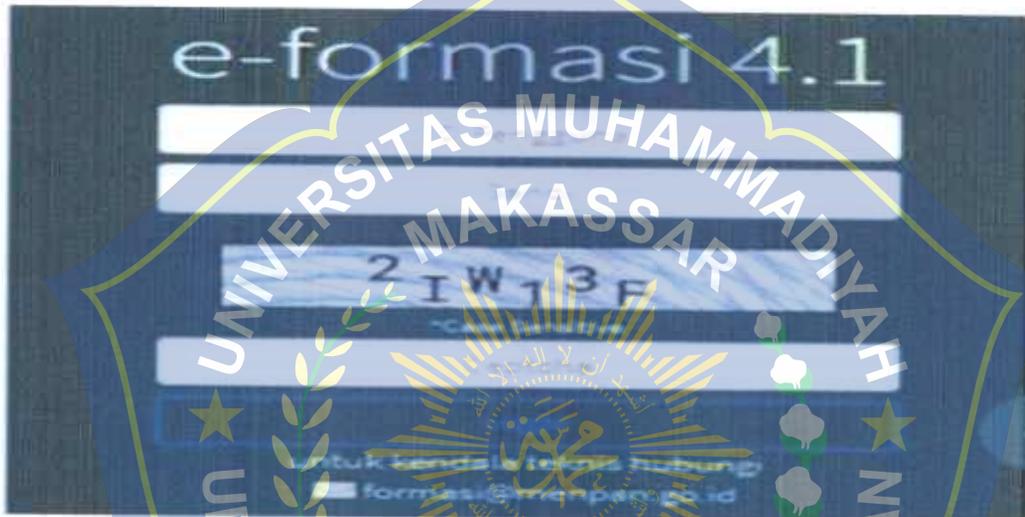
Berikut peneliti melanjutkan wawancara dengan informan selaku staf pegawai analisis SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jawaban dari informan

“Perencanaan kebutuhan pegawai itu didasarkan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Jadi, analisis jabatan dan analisis beban kerja itu disusun di biro organisasi kemudian diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara setelah itu ada penetapan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Berdasarkan itulah kami menyusun kebutuhan-kebutuhan itu kemudian, dimasukkan ke dalam aplikasi e-formasi disitu tergambar kebutuhan-kebutuhan setiap OPD baik itu kebutuhan jabatan, kualifikasi pendidikan dan jenjang-jenjang lain yang dibutuhkan”. (AA; 25 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti mengamati dan menyimpulkan bahwa dalam perencanaan kebutuhan pegawai itu didasarkan berdasarkan perhitungan analisis jabatan dan beban kerja kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi e formasi 4.1 yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara di dalam aplikasi itu tersusun dan terstruktur kebutuhan-kebutuhan OPD mulai dari umur, pendidikan, jabatan, dan jenjang lainnya yang bersyarat. Berikut gambar aplikasi e-formasi 4.1.

Gambar 4.3 Aplikasi e-formsasi 4.1



Kendala yang dihadapi dalam perencanaan kebutuhan pegawai sering ditemukan kendala dalam perencanaan kebutuhan pegawai salah satunya banyak orang-orang yang di OPD belum memahami bagaimana penggunaan aplikasi itu, sehingga ada sedikit hambatan dalam pemenuhan atau penginputan data dalam aplikasi ini. Sejah ini kendala teknis yang dihadapi berikutnya karena aplikasi eformasi ini sifatnya suptuatif atau sering berubah-ubah fiturnya. Artinya ketika ada perubahan itu tidak dibarengi dengan penyampaian informasi terkait dengan tata cara penggunaan aplikasi itu.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan informan AA selaku staf pegawai analisis SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan apakah rencana kebutuhan pegawai yang telah disusun

menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen PNS. Petikan wawancara dari informan :

“Yang menjadi dasar dalam penyusunan PNS otomatis kita lihat dulu dari analisis jabatannya apa? Terkait dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja itu dapat di cari informasinya di biro organisasi. Saya bicaranya di sini soal informasi perencanaan kebutuhannya. Hal yang biasa kami dasari untuk perencanaan kebutuhan otomatis analisis jabatan dan analisis beban kerja itu tadi. Karena disitu tergambar setiap kebutuhan OPD itu apa-apa yang mereka butuhkan. Terkait kualifikasi pendidikan apa yang mereka butuhkan sampai dengan tinggi badan pun disitu diatur di analisis jabatan itu sendiri”. (AA; 25 November 2020).

Hal ini sejalan dengan aturan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pentingnya setiap instansi pemerintah untuk menyusun perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat sesuai dengan rencana strategis pemerintah dan daerah. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, pegawai Negeri Sipil meliputi profesi dan manajemen pegawai yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, yang sejalan dengan tata kelola dan aturan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai itu dilihat dari analisis jabatannya agar pegawai yang diharapkan atau diusulkan betul memenuhi kriteria dan kualifikasi pegawai seperti apa yang dibutuhkan. Karena dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah ditetapkan kemudian di kirim ke Menteri

Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan selanjutnya dimasukkan ke dalam aplikasi e-formasi 4.1 dan disitulah tergambar setiap kebutuhan OPD kemudian harus menyesuaikan dengan formasi yang lowong.

a. Penentuan Jumlah Kebutuhan Pegawai

Kegiatan ini bertujuan memetakan kebutuhan pegawai untuk dijadikan dasar dalam penetapan kebutuhan/formasi, dan evaluasi perencanaan pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil dikenal dengan istilah formasi. Hal ini dilakukan setelah menentukan jenjang kepangkatan dan formasi, kemudian diadakan penerimaan pegawai yang diperlukan untuk mengisi instansi itu. Menurut data dari BKD Provinsi Sulawesi Selatan formasi yang paling banyak dibutuhkan dari tahun ke tahun yaitu formasi Guru dan Formasi Tenaga Kesehatan pada tahun 2018 formasi umum seperti Tenaga Guru paling banyak membuka formasi sebanyak 184 formasi, dan Tenaga Kesehatan sebanyak 124 formasi, kemudian tenaga teknis sebanyak 76 formasi.

Berikut peneliti melakukan wawancara dengan informan AA selaku staf pegawai analisis SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada setiap unit kerja yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Petikan wawancara dari informan :

“Kalau ditanyakan jumlah secara spesifik itu kami tidak bisa keluarkan datanya karena itu masih menjadi bahan setiap OPD untuk diperhitungkan lebih lanjut. Kalau misalnya mau liat berapa kebutuhan itu silahkan diliat di *website.BKD*. Disitu kami sudah umumkan formasi yang kami butuhkan. Ketika formasi keluar itulah yang menjadi kebutuhan kami di setiap OPD yang sudah kami rilis. Sementara, data yang masih dalam pengolahan itu belum dapat kami rilis karena itu masih dalam proses”. (AA; 25 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada setiap unit kerja itu hanya berdasarkan dari formasi yang lowong dan dibutuhkan. Oleh karena itu, jumlah pegawai yang dibutuhkan di setiap unit kerja tidak dapat ditentukan dan diketahui datanya karena masih menjadi bahan perhitungan dan masih terdapat beberapa data yang masih dalam pengolahan.

Kebutuhan pegawai akan selalu disesuaikan dengan formasi yang lowong tetapi jumlah yang di usulkan cenderung tidak sesuai karena itu sifatnya yang suptuatif. Penataan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu prioritas mengingat selama ini kebutuhan pegawai belum didasari atas perhitungan angka beban kerja. Perhitungan yang belum didasari berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja ini mengakibatkan usulan formasi yang diajukan terkesan sebagai formalitas. Belum tertatanya perhitungan kebutuhan PNS yang menjadi dasar dalam melakukan perekrutan ini menjadi salah satu cara memperbaiki perencanaan pegawai di instansi kedepannya sehingga jumlah formasi pegawai dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh salah satu informan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Hukum :

“ Jumlah formasi yang terisi dari tahun 2019 itu mengalami penurunan. Jumlah formasi yang terisi sesuai kebutuhan pegawai itu hanya 11 formasi terisi di tahun 2019 untuk di tahun 2020 kami belum bisa mengeluarkan datanya karena perhitungannya menyeberang di tahun 2019 karena masa pandemi” (AS : 25 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan peneliti menyimpulkan bahwa khusus pada perencanaan persediaan dan kebutuhan

pegawai, hendaknya diarahkan unttuk mencari keseimbangan antara sumber daya pegawai yang akan didayagunakan dalam proses pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai atau misi yang harus dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam aturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 tahun 2004 bahwa menghitung formasi pegawai, hendaknya diperhatikan beberapa hal yakni memperkirakan kebutuhan pegawai menjadi tanggung jawab pimpinan unit kerja yang menangani kepegawaian, seperti kepala Bagian Kepegawaian atau sejenis, Kepala Bagian Tata Usaha atau yang sejenis, atau pejabat lain yang memiliki fungsi pengelolaan kepegawaian; memperkirakan kebutuhan pegawai hendaknya dibantu dengan masukan para pemimpin unit teknis; memperkirakan kebutuhan pegawai dimulai dengan penilaian program-program yang berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas; perkiraan kebutuhan pegawai dinyatakan dalam jabatan dan syarat-syaratnya. Syarat dimaksud dapat berupa syarat yang pokok, misalnya syarat pendidikan, pelatihan, pengalaman, atau keahlian dan keterampilan; memperkirakan kebutuhan pegawai diperlukan inventarisasi data kepegawaian minimal 3 (tiga) tahun yang lalu; pencatatan data menjadi bagian dari dokumentasi data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Dengan demikian, pencatatan data harus berkesinambungan. Untuk lebih jelasnya berikut Kebutuhan Pegawai dengan jumlah formasi yang terisi dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Kebutuhan Pegawai

Tahun	Kebutuhan Pegawai	Jumlah Formasi
2018	1. Tenaga Guru (Formasi Umum) 2. Tenaga Kesehatan (Formasi Umum) 3. Tenaga Teknis (Formasi Umum) 4. Lulusan Cumlaude (Formasi Khusus)	11
2019	1. Analisis Aset Daerah (Formasi Khusus) 2. Analisis Perencanaan SDM Aparatur (Formasi Khusus) 3. Tenaga Kesehatan 4. Tenaga Teknisi 5. Tenaga Guru	11

Sumber : BKD Provinsi Sulawesi Selatan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah kebutuhan pegawai pada tahun 2018 terdiri dari beberapa formasi umum yaitu; tenaga Guru, tenaga Kesehatan, dan tenaga Teknis. Kemudian lulusan Cumlaude atau formasi khusus yaitu dengan jabatan Analisis Jembatan Jalan. Jumlah formasi yang terisi pada tahun 2018 yaitu 11 formasi. Selanjutnya jumlah kebutuhan pegawai pada tahun 2019 terdiri dari formasi khusus dengan jabatan Analisis Aset Daerah, Analisis SDM Perencanaan Aparatur. Kemudian formasi umum dengan kebutuhan pegawai terisi yaitu; tenaga Kesehatan, Teknisi, dan Guru. Jumlah formasi yang terisi pada tahun 2019 berjumlah 11 formasi. Untuk dapat diketahui penetapan kebutuhan pegawai tahun 2018 beserta uraian jabatan yang dibutuhkan, alokasi formasi dan jumlah formasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel pendaftar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Penetapan Kebutuhan Formasi Pegawai 2018

No	Nama Jabatan	Alokasi Formasi	Jumlah formasi pendaftar
1.	Tenaga Guru	7	184
2.	Tenaga Kesehatan	12	124
3.	Tenaga Teknis	3	50
4.	Analisis Jembatan Jalan (Cumlaude)	2	2
5.	Pranata Laboratorium Kesehatan Terampil, Fisioterapis Terampil, Analisis Kerja sama (Formasi Disabilitas).	4	4

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018

Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil tahun 2018 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur terdapat beberapa kebutuhan pegawai dengan uraian jabatan formasi Khusus dan formasi umum yaitu dari formasi umum :

- a. Tenaga Guru dalam hal ini sebagai Guru ahli pertama dengan pendidikan Guru bimbingan Konseling berjumlah 5 alokasi formasi dan Guru Pendidikan Agama Islam berjumlah 2 alokasi formasi. Jadi jumlah pendaftar terdapat 184 orang sesuai kebutuhan.
- b. Tenaga Kesehatan sebagai dokter umum, dokter spesialis anak, dokter urologi, dan dokter spesialis beda umum berjumlah 12 alokasi formasi dengan pendaftar 124 orang.
- c. Tenaga Teknis dengan jumlah 3 alokasi formasi diantaranya Pranata Hubungan Masyarakat ahli pertama dan Analisis Humas dan Protokol dengan jumlah 50 orang pendaftar.
- d. Analisis Jembatan Jalan terdapat 2 alokasi formasi dengan 2 pendaftar.

e. Pranata Laboratorium Pertama dengan alokasi formasi 2 dengan jumlah formasi pendaftar 2, Fisioterapis terampil dengan alokasi formasi 1 dengan jumlah formasi pendaftar 1, Analisis Kerja sama dengan alokasi formasi 1 dengan jumlah formasi pendaftar 1. Selanjutnya pendapat dari salah satu informan bidang kepegawaian sebagai staf pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan "Jadi penetapan kebutuhan pegawai itu kami memang sudah menyesuaikan berapa formasi yang kami butuhkan itu yang menjadi kebutuhan pegawai kemudian diusulkan lagi ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara". (AA; 25 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa penetapan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan formasi apa yang dibutuhkan. Setelah itu di usul kembali ke pusat dari pusat kembali menyeleksi berapa jumlah kebutuhan pegawai yang di butuhkan berdasarkan formasinya kemudian kembali mengumumkan ketingkat wilayah formasi yang telah ditetapkan maka, itu menjadi kebutuhan.

Setelah penetapan kebutuhan pegawai dirancang maka, seleksi pengadaan pegawai dilakukan sesuai kebutuhan pegawai dan formasi yang lowong. Kebutuhan pegawai akan disesuaikan dengan formasinya meskipun pada tahap penyeleksian hingga keleulusan jumlah formasi yang telah dialokasikan tidak sesuai dengan yang telah diusulkan sebelumnya. Cenderung apa yang diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tidak sesuai, ini di karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya . Untuk lebih jelasnya

daftar penyeleksian calon pegawai berdasarkan formasi yang terisi sementara dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Seleksi Pengadaan Calon PNS Lingkup Pemerintah Prov. Sulsel Tahun 2018

Formasi Khusus	Jumlah Formasi	Formasi Umum	Jumlah Formasi
Lulusan Cumlaude	12	Tenaga Guru	184
Disabilitas	4	Tenaga Kesehatan	124
EKS Tenaga Honorer K-II	1	Tenaga Teknis	76

Sumber : BKD Provinsi Sulawesi Selatan, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa data seleksi pengadaan calon pegawai yang diperoleh di tahun 2018 yang lebih didominasi yaitu tenaga pendidik atau guru terdapat 184 orang yang diverifikasi, jumlahnya pun masih bertambah juga berkurang. Sampai saat ini masih sementara dilakukan verifikasi secara terus menerus. Untuk Tenaga Teknis terdapat 76 formasi, Tenaga Kesehatan 124. Berdasarkan proses data seleksi pengadaan calon pegawai dengan formasi yang terisi yang telah diuraikan, maka terdapat data kelulusan Pegawai Negeri Sipil yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Data Kelulusan Pegawai Negeri Sipil tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah Formasi	Pendaftar	Lulus Akhir
1.	Tenaga Guru	5	120	180
2.	Tenaga Kesehatan	3	124	80
3.	Tenaga Tekhnis	2	76	50
4.	Analisis Jalan Jembatan	1	1	1

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus seleksi akhir pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil berjumlah 4 jabatan sesuai kebutuhan pegawai yaitu tenaga Guru dengan alokasi 5 formasi dengan jumlah

pelamar 120 orang dan yang lulus akhir 180 orang, tenaga Kesehatan dengan alokasi 3 formasi dengan jumlah pelamar 124 orang dan data kelulusan akhir 80 orang, tenaga teknis dengan 2 alokasi formasi dengan jumlah pelamar 76 orang serta data kelulusan 50 orang. Analisis jalan jembatan dengan 1 alokasi formasi dengan data kelulusan akhir 1.

Tabel 4.7 Penetapan Kebutuhan Formasi PNS tahun 2019

No	Uraian Jabatan	Alokasi Formasi	Jumlah CPNS
1.	Tenaga Guru	5	77
2.	Tenaga Teknis	4	30
3.	Analisis Perencanaan SDM	1	1
4.	Tenaga Kesehatan	4	74
5.	Pengelola Kepegawaian	2	2

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019

Kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi pendidikan atau Tenaga Guru terdapat 5 alokasi formasi diantaranya Guru Matematika dan Guru Geografi dengan berjumlah 77 orang yang menempati kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dengan formasi Analisis Perencanaan SDM dengan alokasi formasi jumlah 1 dengan jumlah 1 orang pegawai. Selanjutnya kebutuhan pegawai dengan formasi Tenaga Kesehatan dalam hal ini dokter spesialis anak dengan alokasi formasi 3, dan dokter spesialis bedah dengan alokasi formasi jumlah 1 dan keseluruhan jumlah pegawai 20 orang, pengelola pegawaian dengan alokasi formasi 2. Kemudian kebutuhan pegawai dengan tenaga teknis dalam hal ini bidang Pengendali organisme Pengganggu Tumbuhan Pemula dengan alokasi formasi jumlah 1 dan terdapat 30 orang yang menempati kebutuhan tersebut.

Data seleksi pengadaan pegawai sesuai kebutuhannya dapat dilihat dari formasi khusus dan umum yang terisi. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut 4.5

Tabel 4.8 Seleksi Pengadaan Calon PNS Lingkup Pemerintah Prov. Sulsel Tahun 2019

Formasi Khusus	Jumlah Formasi	Formasi terisi/orang	Formasi Umum	Jumlah Formasi	Formasi terisi/orang
Analisis Aset Daerah	1	1	Tenaga Kesehatan	4	74
Analisis Perencanaan SDM Aparatur	2	2	Tenaga Teknis	7	113
			Tenaga Guru	5	90
Jumlah	2	2		16	228

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan 2019

Kemudian data seleksi pengadaan calon pegawai yang diperoleh di tahun 2018 yang lebih didominasi yaitu pada Formasi Umum ; Tenaga Teknis dalam hal ini jabatan sebagai Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, pengelola unit layanan dengan jumlah alokasi formasi 7 dan jumlah formasi terisi 113 orang, Tenaga Guru dengan jumlah alokasi formasi 5 dan jumlah formasi terisi 90 orang, Tenaga Kesehatan dengan jumlah alokasi formasi 4 dan jumlah formasi terisi 74 orang. Kemudian Formasi Khusus ; Analisis Aset Daerah dengan jumlah formasi 1 dan jumlah formasi terisi 1 orang, Analisis Perencanaan SDM Aparatur dengan jumlah formasi 1 dan jumlah formasi terisi 1 orang.

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan calon pegawai negeri sipil telah lulus seleksi setelah perpindahan formasi antara jenis formasi dalam jabatan dan pendidikan yang sama. Pelamar yang dinyatakan lulus dan mengisi formasi jabatannya akan mengikuti langkah selanjutnya berdasarkan ketetapan. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu informan sebagai Kepala Sub bagian Umum

Kepegawaian dan Hukum bahwa “formasi yang terisi pada tahun 2018 berjumlah 11 formasi dan pada tahun 2019 terisi 11 formasi juga dan masing-masing sudah disesuaikan dengan formasi yang lowong. Untuk tahun 2020 belum dapat dirilis dan itu menyebrang ke tahun 2019”. (AS; 25 November 2020). Lebih jelasnya mengetahui data kelulusan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Telah disesuaikan antara formasi pegawai yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Data Kelulusan Pegawai Negeri Sipil tahun 2019

Uraian Jabatan	Jumlah Formasi	pendaftar	Lulus Akhir
Pengelola Unit Layanan Kesehatan	1	1	1
Analisis Perencanaan SDM Aparatur	2	1	1
Tenaga Kesehatan	2	74	37
Tenaga Teknis (Analisis Humas dan Protokol, Pengelola Informasi Produk Hukum)	2	113	70
Tenaga Guru	2	90	28
Pengelola Informasi Kepegawaian	2	5	2

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Provinsi 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus seleksi akhir pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2019 berjumlah 5 jabatan sesuai kebutuhan pegawai yaitu pengelola unit layanan pengadaan terdapat jumlah 1 formasi dengan data kelulusan akhir 1 orang, Analisis Perencanaan SDM Aparatur terdapat jumlah formasi 2 dengan data lulus akhir 1 orang. Selanjutnya Tenaga Kesehatan dengan alokasi 2 formasi dengan data kelulusan akhir 37 orang,

Tenaga teknis dengan 2 alokasi formasi diantaranya bidang analisis humas dan protokol dengan jumlah kelulusan 7 orang dengan data kelulusan 70 orang, pengelola Kepegawaian dengan alokasi 2 dan jumlah pendaftar 5 orang data yang lulus 2 orang. Kemudian Tenaga Guru dengan alokasi 2 formasi dengan data kelulusan 28 orang.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali dengan informan AA selaku staf pegawai analisis Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan mengapa perlu melakukan analisis kebutuhan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Petikan wawancara dari informan :

“Menganalisis kebutuhan pegawai itu sangat penting. Jadi, kan untuk kemudian organisasi itu dapat bergerak otomatis dibutuhkan SDM untuk menggerakkannya. Ibarat mobil pegawai yang sudah ada itu merupakan mesinnya. Jadi, kami melakukan analisis jabatan untuk memetakan bagian-bagian mana yang perlu dilakukan pembenahan untuk memperhatikan visi-misi gubernur misalnya eformasi birokrasi”. (AA; 25 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perlu melakukan analisis kebutuhan pegawai karena pegawai selaku sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Analisis kebutuhan pegawai juga merupakan dasar bagi penyusunan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian-uraian wawancara yang dilakukan, penelitian dapat menyimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai harus didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja. Namun, dalam penyusunan kebutuhan pegawai atau prioritas kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara masih sering ditemui kendala yaitu adanya jabatan-jabatan

tertentu yang di usul ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Tetapi, penetapannya tidak sesuai dengan apa yang diusulkan. Artinya ketika tahapan proses penyusunannya analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan sering terjadi proses yang secara lompat-lompat sehingga cenderung terjadi uraian jabatan yang seragam sehingga sulit untuk diidentifikasi.

a. Kualifikasi Pegawai

Yaitu jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahlian untuk mengisi formasi lowong yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.:

1. Kualifikasi pegawai berdasarkan jenjang Pendidikan

Pendidikan di pandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, bagi setiap organisasi atau instansi yang berkembang. Maka pendidikan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar karena dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tingkat pendidikan Dilihat dari segi pendidikan, sebagian besar staf di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat pendidikan yang lebih mmadai strata Satu (S1), sementara yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III tidak terisi. Pada umumnya, para pegawi yang memiliki tingkat pendidikan diploma kebawah tersebut adalah staf administrasi yang tersebar di sekretariat dan 4 bidang yang ada. Informasi secara lebih rinci tentang tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Rekapitulasi PNS BKD Prov. Sulsel Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019

Uraian	SLTA	D3	D4	S1	S2	Jumlah
Sekretariat	2	-	2	15	7	26
Bidang Pengendalian Pegawai	2	-	2	11	3	18
Bidang Kesejahteraan Kinerja	1	1	2	11	3	18
Bidang Perencanaan dan informasi ASN	3	-	2	11	2	18
Bidang Pengembangan Karier	1	-	4	6	3	14
UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi	-	-	-	11	4	15
Jumlah	9	1	12	65	22	109

Sumber : *Simpeg BKD Tahun 2019*

Dilihat dari segi pendidikan, sebagian besar staf di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat pendidikan strata Satu (S1), yaitu 65 orang. Sementara yang memiliki tingkat pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 22 orang, tingkat pendidikan Dipoma IV berjumlah 12 orang, pendidikan SLTA berjumlah 9 orang, dan hanya 1 orang yang berpendidikan Diploma III. Pada umumnya, para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan diploma kebawah tersebut adalah staf administrasi yang tersebar di sekretariat dan 4 bidang yang ada. Informasi secara lebih rinci tentang tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 4.4 Jumlah PNS BKD menurut Tingkat Pendidikan

Grafik 1.3
Jumlah PNS BKD Menurut Tingkat Pendidikan



Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019

Berikut peneliti melakukan wawancara dengan informan KH selaku staf pegawai pengelola kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan kesesuaian jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pendidikan dan kompetensi apakah sudah sesuai yang dibutuhkan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jawaban dari informan :

“Ya, kalau 5 tahun terakhir kita sudah melakukan Reformasi birokrasi kita sesuaikan dengan pendidikannya, pengalaman kerjanya. Tapi, kalau pengalaman kerjanya kita tidak terlalu butuh karena kita penerimaan secara nasional. Kecuali mungkin yang beralih kejabatan fungsional itu ada beberapa minimal persyaratan, termasuk pengalaman kerja yang dimiliki. Itu harus 2 tahun minimal memiliki pengalaman kerja di bidangnya. Tahun 2015 sampai sekarang, itu penerimaan sudah secara online. Jadi pada saat mendaftar, calon pegawai yang mendaftar itu harus sudah sesuai di awal berdasarkan kualifikasi pendidikan dan kompetensinya”. (KH ; 24 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa kesesuaian jumlah pegawai yang memiliki pendidikan sudah sesuai yang dibutuhkan berdasarkan pendidikannya karena telah dilakukan reformasi birokrasi. Data pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang ada telah disesuaikan dengan uraian jabatan serta bidangnya.

Data pegawai berdasarkan jenjang pendidikan telah sesuai dengan penempatan kebutuhan pegawai atau formasi pegawai. Tetapi meskipun pendidikannya telah sesuai dengan yang diisyaratkan masih ditemukan beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan atau skill yang memadai dalam pekerjaannya meskipun pendidikannya telah sesuai dengan kebutuhannya. Pegawai yang seperti ini tentu akan diarahkan untuk mengikuti diklat-diklat dan workshop yang di selenggarakan di kantor ini agar peningkatan kinerja seorang pegawai lebih memuaskan dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat rekapitulasi pendaftar calon pegawai pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Rekapitulasi pendaftar CPNS berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2019

Uraian	SLTA	D3	D4	S1	S2	Jumlah
Sekretariat	8	5	10	25	20	68
Bidang Pengendalian Pegawai	7	3	6	17	16	49
Bidang Kesejahteraan Kinerja	3	4	8	20	12	47
Bidang Perencanaan dan Informasi ASN	12	-	6	21	14	53
Bidang Pengembangan Karier	4	2	15	25	10	56
UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi	-	-	-	16	8	24
Jumlah	34	14	45	124	80	297

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019

Dilihat dari rekapitulasi pendaftar CPNS berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2019 jumlah pendaftar sesuai tingkat pendidikan yang lebih dominan berada pada strata S1 dengan jumlah pendaftar keseluruhan 124 orang ke 6 bidang, kemudian S2 dengan jumlah keseluruhan pendaftar 80 orang, D4 dengan jumlah 45 orang, SLTA dengan jumlah 34 orang, dan D3 dengan jumlah 14 orang. Jumlah pendaftar berdasarkan tingkat pendidikan lebih dominan banyak di bandingkan jumlah pegawai yang telah sesuai kebutuhan berdasarkan tingkat pendidikannya.

Berikut Peneliti melakukan wawancara dengan informan KH selaku staf pegawai pengelola Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan apakah jumlah pegawai berdasarkan pendidikannya sudah sesuai untuk mengisi suatu jabatan yang kosong dan apabila tidak ada kesesuaian antara jabatan dan pendidikan seorang pegawai dalam mengisi suatu jabatan bagaimana cara menanggapi. Jawaban dari informan :

“Untuk jumlah pegawai dalam jabatan dilihat dari pendidikannya itu kami sudah sesuaikan sebagai kebutuhan meskipun jumlah pendaftar tidak sesuai dengan apa yang telah disediakan intinya kita harus menyesuaikan saja berapa yang sesuai pendidikannya dalam jabatan itu yang menjadi kebutuhan dalam setiap bidang. Tidak hanya pendidikannya saja, tetapi dilihat dari kemampuan dan kompetensi dari seorang pegawai tersebut dalam mengemban suatu jabatan. (KH ; 24 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya telah disesuaikan. Pendidikan bukan syarat utama dalam mendapatkan jabatan tetapi terdapat beberapa yang menjadi indikator utama untuk menjalankan sebuah tugas dalam jabatan yaitu kualifikasi keahlian, kompetensi dan pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Untuk menentukan pegawai seperti apa yang dibutuhkan harus memang terlebih dahulu dilihat dari segi keahliannya kemudian disesuaikan dengan jenjang pendidikannya yang beraskan pada aturan-aturan yang terkait tentang proses penyusunan perencanaan kebutuhan kepegawaian yang berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja. Berikut daftar pegawai yang lulus dapat dilihat pada tabel berikut:

Berikut rekapitulasi jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Data Kelulusan Pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan tahun 2019

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SLTP	1	1
2.	SLTA	11	11
3.	D1	-	-
4.	D2	-	-
3.	D3	2	2
4.	D4	11	11
5.	S1	57	58
6.	S2	14	15
7.	S3	1	1

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019

Dilihat dari data kelulusan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2019 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terdapat jumlah kelulusan pegawai dari keseluruhan 6 bidang. Mulai jenjang tamatan SLTP dengan jumlah 1, SLTA 11, D.1 kosong, D.2 kosong, D.3 terdapat 2, D.4 terdapat 11, S.1 57, S.2 14 dan S.3 1 dari keseluruhan jenjang pendidikan terdapat jumlah 97 pegawai yang sesuai pendidikannya. Untuk lebih jelasnya salah satu informan menjelaskan "Jika sudah dari awal formasi yang dia miliki tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya maka, tentu kita akan mendorong dia mengikuti workshop, pelatihan-pelatihan yang tentunya terkait dengan formasi jabatan yang dia tempati sekarang". (AD;24 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi tetapi, belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang kita harapkan. Kemudian salah satu langkah yang harus diambil jika kompetensi pegawai tidak sesuai harapan yakni dengan

membuat rencana untuk peningkatan kinerja karyawan seperti mengikuti diklat-diklat, workshop dan lain sebagainya agar pegawai lebih kompeten dalam menjalankan tugas. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya organisasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya pegawai yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan pegawai adalah mengisi formasi yang lowong.

2. Kualifikasi Pegawai berdasarkan Jabatan

Pada indikator pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan beberapa kegiatan dalam upaya mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi pegawai. Pegawai yang di rekrut berdasarkan tingkat jabatan dimaksudkan untuk mengetahui potensi dan kompetensi dari pegawai dalam bentuk profil kualifikasi keahlian dan kompetensi jabatan pengawas administrator agar penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berikut peneliti melanjutkan wawancara dengan informan HK selaku staf pengelola kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan apa saja yang menjadi standar kualifikasi seorang pegawai untuk mengisi formasi yang lowong dalam pelaksanaan rekrutmen PNS. Petikan wawancara dari informan ;

“Pertama kali kita lihat kualifikasi pendidikannya kemudian kualifikasi keahliannya. Kalau misalnya pendidikannya sesuai dengan yang diisyaratkan analisis jabatan yang telah ditentukan di awal, itu salah satu syaratnya. Kemudian dari segi keahliannya. Pegawai yang telah diketahui potensi dan kahliannya cenderung lebih diutamakan dalam penempatan pegawai dalam jabatan”. (KH ; 24 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa yang menjadi standar kualifikasi pegawai untuk mengisi formasi yang lowong yaitu dilihat dari kualifikasi pendidikannya, keahliannya, dan pengalaman kerjanya dan kompetensi seorang pegawai. Semua hal yang terkait penting mengenai kebutuhan pegawai untuk mengisi suatu jabatan atau formasi yang lowong itu harus disesuaikan dengan kemampuan-kemampuan dari seorang pegawai itu sendiri.

Tabel 4.13 Rekapitulasi PNS BKD Prov. Sulsel menurut Kualifikasi Jabatan

No	Uraian Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1.	Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	-	-
2.	Pejabat Administrator	5	1
3.	Pejabat Pengawas	9	8
4.	Pejabat Fungsional Tertentu	2	7
5.	Pejabat Pelaksana	37	39
Jumlah		54	55

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019

Dari segi jabatan, Pegawai Negeri Sipil di BKD terdistribusi ke berbagai jenjang jabatan. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diduduki oleh pria sebanyak 1 orang (Eselon II). Pegawai yang menduduki jenjang jabatan Administrator sebanyak 6 orang (Eselon III), terdiri dari 5 orang pria dan 1 orang wanita. Pegawai yang menduduki jenjang jabatan Pengawas sebanyak 17 orang (Eselon IV), terdiri dari 9 orang pria dan 8 orang perempuan. Pegawai yang menduduki jabatan Fungsional tertentu sebanyak 9 orang (JFT), terdiri dari 2 orang pria dan 7 orang wanita. Sedangkan pegawai yang menduduki jabatan pelaksana sebanyak 74 orang, terdiri dari 37 orang pria dan 39 orang wanita.

Telah dijelaskan pula pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja bahwa untuk kelancaran pelaksanaan analisis beban kerja pada masing-masing Instansi Pemerintah, Pejabat Pembina Kepegawaian membentuk Tim Pelaksana Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Ketua Tim Pelaksana Analisis Beban Kerja dapat ditunjuk dari seorang pejabat JPT Pratama dan Administrator yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang organisasi atau kepegawaian. Kemudian Sekretaris Tim Pelaksana Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dapat ditunjuk paling rendah seorang Pejabat Pengawas yang memiliki kemampuan dan pengalaman teknis di bidang analisis jabatan dan analisis beban kerja atau Pejabat Fungsional yang membidangi analisis jabatan dan analisis beban kerja.

2. Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja di instansi pemerintah pusat dilaksanakan oleh unit organisasi JPT pratama yang secara fungsional membidangi analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis beban kerja (ABK) menggambarkan jumlah kebutuhan pegawai yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Teknik manajemen sistematis untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja disebut analisis beban kerja. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab dan beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

- a. Uraian Tugas adalah semua tugas yang menjadi bagian dari wewenang dan tanggung jawabnya untuk dilaksanakan pada setiap waktu dinas oleh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berikut peneliti melakukan wawancara dengan informan AZ selaku staf pegawai analisis SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan apabila ada seorang pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan wewenangnya, maka konsekuensi seperti apa yang di berikan oleh pihak instansi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jawaban dari informan :

“Pemotongan tunjangan jadi, semua pegawai itu diberikan namanya tunjangan tambahan penghasilan itu mulai dari kehadiran sampai kinerjanya dilihat itu dalam Peraturan Pemerintah No 53 tentang Disiplin Pegawai . Konsekuensi lainnya juga seperti kesempatan untuk melakukan promosi jabatan juga akan berkurang karena dianggap dia tidak kompeten dalam melakukan pekerjaan itu. Sanksi lain kalau dia pejabat bisa saja dia di mutasi ke tempat yang lain tetapi, itu harus melalui pemeriksaan terlebih dahulu tidak bisa semerta-merta”. (ZA ; 21 Desember 2020).

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kembali dengan informan ZA selaku pegawai staf sub bidang kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menanyakan hak-hak apa saja yang dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Petikan wawancara dari informan :

“Jadi hak-hak pegawai itu sudah diatur berdasarkan aturan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jadi mulai dari gaji, kenaikan pangkat kalau dia pelaksana jabatan fungsional umum aturan kenaikan pangkatnya 4 tahun. Tapi kalau dia fungsional jabatan atau fungsional khusus itu sesuai dengan angka kreditnya jadi, bisa saja gaji dia ketika angka kreditnya sudah mencapai belum mencapai 3 tahun atau 4 tahun itu bisa di naikkan jabatannya khusus untuk fungsional”. (ZA ; 21 Desember 2020).

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan hak-hak pegawai negeri sipil dapat memperoleh, gaji tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang tidak menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan itu akan dikenakan konsekuensi atau sanksi berupa pemotongan tunjangan dan kesempatan promosi naik jabatan akan berkurang. Di balik itu setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki hak-haknya sampai ke masa pensiunannya.

Beban Kerja yang sudah ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Beban kerja sebuah dokumen yang memperlihatkan jumlah pegawai atau pejabat yang dibutuhkan pada setiap unit kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Perhitungan analisis beban kerja untuk kebutuhan pegawai diperoleh dari beban kerja atau rincian fungsi dalam kurun waktu satu tahun sesuai dengan perhitungan.

Penyusunan analisis beban kerja dilakukan setiap tahun dan penyusunan analisis jabatan dilakukan 5 tahun sekali ini tidak mudah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Selatan. Kendala utama yang dihadapi dalam penyusunan analisis beban kerja adalah kordinasi membutuhkan waktu dan pemahaman yang lama karena tahapan proses penyusunan Analisis Jabatan dilakukan pertama kali identifikasi mandate, desain organisasi, struktur organisasi, dan proses bisnis. Tetapi sering ditemui dalam proses penyusunannya belum optimal karena tahapannya yang terkadang dilakukan secara praktek kurang baik

sehingga masih terjadi uraian jabatan yang seragam dan jumlah kebutuhan yang tidak sesuai dengan beban kerja. Berikut pengukuran beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Pengukuran Beban Kerja Pegawai Analisis SDM Aparatur

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian (Menit)	Jam Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai yang dibutuhkan
Membuat perencanaan sasaran kerja pegawai setiap tahun	1.200	72.000	1	0,02
Melakukan Analisis Jabatan SDM	3.600	72.000	1	0,05
Melakukan ABK dan Analisis Sumber Daya Manusia	600	72.000	6	0,05
Menyusun Formasi Kepegawaian sebagai bahan pertimbangan penerimaan pegawai	600	72.000	4	0,03
Mengelola proses penerimaan pegawai	2.400	72.000	10	0,33
Menyusun Daftar Normativ PNS	2.400	72.000	1	0,03
Menyusun data DUK PNS	2.400	72.000	1	0,03
Jumlah				1,24

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada jabatan Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur adalah 1 orang dan ternyata pada penerimaan CPNS tahun 2019 Analisis Sumber Daya Manusia yang diterima sebanyak 1 orang. Hal ini berarti antara hasil perhitungan Analisis Beban Kerja sudah sesuai dengan hasil seleksi CPNS. Kemudian informan ZA untuk menanyakan bagaimana dengan penambahan kebutuhan pegawai apa

mempengaruhi bertambahnya beban kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan“Iya ketika beban kerja semakin besar pasti kebutuhan pegawai juga bertambah”. “. (ZA ; 21 Desember 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi yang tidak terisi atau kosong tentu sangat berpengaruh dengan beban kerja pegawai sehingga kondisi penambahan beban kerja pegawai terkadang membuat pegawai harus menyelesaikan pekerjaan lebih lama dari biasanya karena tidak ada keseimbangan antara jumlah beban kerja pegawai dengan jumlah kebutuhan pegawai yang dibutuhkan. Ini memiliki pengaruh pula terhadap penambahan waktu kerja pegawai. Ini terkait dengan aturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai bahwa formasi pegawai negeri sipil disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia. Aspek-aspek dalam perhitungan formasi pegawai terdapat 3 aspek pokok yang harus diperhatikan yaitu; beban kerja, standar kemampuan rata-rata, dan waktu kerja yang terdiri dari hari kerja efektif dan jam kerja efektif. Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formasi dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja. Setiap penyusunan formasi harus diperhatikan setiap jenjang jabatan jumlah pegawainya sesuai dengan beban kerjanya dan selama beban kerja organisasi tidak berubah komposisi jumlah pegawainya tidak berubah ini adalah

prinsip penyusunan formasi yang harus diperhatikan agar proses penyusunannya sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak instansi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.15 Pengukuran Beban Kerja Pengelola Unit Layanan Pengadaan

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian	Jam Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai yang dibutuhkan
Menyusun program layanan pengadaan, meliputi publikasi rencana pengadaan barang dan jasa	300	72.000	50	0,21
Membantu layanan pengadaan barang dan jasa, serta penetapan pemenang pelelangan pengadaan barang dan jasa agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian	330	72.000	50	0,23
Mengkordinsikan dengan unit-unit atas instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengelolaan layanan pengadaan agar program dapat terlaksana secara terpadu	433	72.000	21	0,13
Mengevaluasi dan menyusun laporan rencana umum pengadaan sesuai prosedur dan ketentuan berlaku	315	6.000	20	1,05
Menyiapkan bahan laporan realisasi hasil	1.300	72.000	2	0,04
Melaksanakan tugas kedinasan lain	-	-	-	-
Jumlah				2,23

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada jabatan Pengelola Unit Layanan Pengadaan adalah 2 orang dan ternyata pada penerimaan CPNS tahun 2019 Analisis SDM yang diterima sebanyak 1 orang. Hal

ini berarti antara hasil perhitungan Analisis Beban Kerja tidak sesuai dengan hasil seleksi kebutuhan CPNS. Jumlah kebutuhan pegawai negeri sipil yang tidak sesuai dengan beban kerja tentu akan berpengaruh karena penambahan beban kerjanya yang bertambah. Kemudian salah satu Informan AZ mengatakan “Iya tentu saja karena seharusnya beban kerja itu misalnya pegawai untuk jabatan itu dibutuhkan 3 orang sedangkan hanya 1 orang yang mengisi pasti beban kerjanya lebih besar atau bertambah”. (ZA ; 21 Desember 2020).

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perincian beban kerja atau uraian tugas pun menjadi penentu dalam penyusunan analisis beban kerja untuk perhitungan kebutuhan karena perincian tersebut dilakukan oleh masing-masing pegawai itu sendiri yang bergantung pada ketelitian individu dalam menyusun ini perlu diperhatikan. Karena uraian beban kerja yang disusun mempengaruhi jumlah perhitungan kebutuhan.

Tabel 4.16 pengukuran Beban Kerja Analisis Humas dan Protokol

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian	Waktu Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai yang dibutuhkan
Menerima, membaca, disposisi dari atasan menyangkut kegiatan humas	150	72000	50	0,10
Menjadi juru bicara dalam menyampaikan informasi bidang kepegawaian	3000	72000	10	0,42
Mengella informasi untuk media massa	424	72000	53	0,31
Mendokumentasikan setiap kegiatan Badan Kepegawaian Daerah	424	72000	53	0,31
	-	-	-	-
Jumlah				1,340

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada jabatan Analisis Humas dan Protokol adalah 1 orang dan ternyata pada penerimaan CPNS tahun 2019 Analisis Humas dan Protokol yang diterima sebanyak 7 orang. Hal ini berarti antara hasil perhitungan Analisis Beban Kerja tidak sesuai dengan hasil seleksi kebutuhan CPNS. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu informan menyebutkan bahwa “dalam tahapan penyusunan analisis beban kerja masih sering ditemukan proses yang terjadi secara lompat-lompat. Adanya lompatan proses pada penyusunan analisis beban kerja dapat menyebabkan masalah seperti jabatan tidak efisien dan tidak efektif” (AS : 25 Desember 2020). Analisis beban kerja menjadi faktor utama dalam melakukan perhitungan kebutuhan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kembali pengukuran beban kerja pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Pengukuran Beban Kerja Pengelola Informasi Produk Hukum

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian	Waktu Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai yang dibutuhkan
Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelola informasi produk hukum sesuai informasi	50	6000	40	0,33
Memantau pengelolaan informasi produk hukum dengan bidang tugasnya dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana yang ditargetkan	50	6000	40	0,33
Jumlah				2,26

Sumber BKD Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada jabatan pengukuran beban kerja Pengelola Informasi Produk Hukum adalah 2 orang dan ternyata pada penerimaan CPNS tahun 2019 Analisis pengelola Informasi Produk Hukum yang diterima sebanyak 1 orang. Hal ini berarti antara hasil perhitungan Analisis Beban Kerja tidak sesuai dengan hasil seleksi kebutuhan CPNS yang dibutuhkan pada jabatan ini.

Proses perincian beban kerja atau uraian tugas menjadi penentu dalam penyusunan analisis beban kerja untuk perhitungan kebutuhan karena perincian tersebut dilakukan oleh masing-masing pegawai itu sendiri yang bergantung pada ketelitian individu dalam menyusun beban kerja, ketelitian individu pegawai dalam penyusunan ini perlu diperhatikan karena uraian beban kerja yang disusun mempengaruhi jumlah perhitungan kebutuhan pegawai, jika terjadi kesalahan atau kekurangan dalam uraian kerja dapat mengakibatkan kesalahan dalam perhitungan kebutuhan pegawai. Dalam menentukan dan menyusun analisis beban kerja dapat dilakukan serangkaian proses yang harus dilewati satu-persatu yang dimulai dari tahap identifikasi mandat sampai ke tahap spesifikasi jabatan jika terjadi lompatan yang tidak sesuai dengan proses penyusunannya maka cenderung sering terjadi kesalahan dalam uraian jabatan yang seragam. uraian jabatan yang seragam akan menyulitkan dalam mengidentifikasi indikator kinerja secara spesifik dan terukur. Untuk lebih jelasnya perincian beban kerja selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.18 pengukuran beban kerja Pengelola Kepegawaian

Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian	Waktu Kerja Efektif	Beban Kerja	Pegawai yang dibutuhkan
Membuat surat usul kenaikan pangkat	60	6.000	15	0,15
Membuat surat usul kenaikan gaji berkala	60	72.000	35	0,03
Membuat surat pengantar pengusul pensiun pegawai	30	6.000	4	0,32
Membuat usulan cuti berdasarkan permohonan pegawai	30	72.000	107	0,04
Membuat surat rekomendasi izin belajar	30	3.600	5	0,04
Mengumpulkan dan mengarsipkan dokumen sasaran kerja pegawai	60	6.000	70	0,06
Membuat usul pemberian pekerjaan bagi pegawai berprestasi	30	6.000	2	0,10
Membuat surat usul sumpah janji PNS	15	300	1	0,01
Jumlah				1,98

Sumber BKD Provinsi Sulaesi Selatan 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada jabatan pengukuran beban kerja Pengelola Kepegawaian adalah 2 orang dan ternyata pada penerimaan CPNS tahun 2019 Analisis pengelola Informasi Produk Hukum yang diterima sebanyak 2 orang. Hal ini berarti antara hasil perhitungan Analisis Beban Kerja telah sesuai dengan hasil seleksi kebutuhan CPNS yang dibutuhkan pada jabatan ini. Kemudian setelah penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja selesai, hasilnya kemudian disampaikan kepada Kementerian Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui aplikasi e-formasi. Bagi pemerintah

daerah juga menyampaikan hasil analisis jabatan dan beban kerja pada Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan tabel-tabel di atas ternyata masih terdapat beberapa jumlah kebutuhan pegawai yang tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis jabatan dan Analisis beban Kerja bahwa, seharusnya dalam pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia dan aparatur yang memadai. Selain itu pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan tolak ukur bagi pegawai dalam pembagian tugas serta melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Hasil penelitian terkait penyusunan analisis beban kerja bahwa dalam penyusunannya belum sepenuhnya optimal, karena disebabkan data yang diperoleh dari setiap jabatan yang disusun oleh analisis jabatan dan analisis beban kerja belum betul-betul memenuhi aspek yang dibutuhkan sebagai informasi jabatan yang mewakili setiap jabatan sehingga sering terjadi saat ini bahwa profesionalisme yang diharapkan dari sumber daya aparatur belum sepenuhnya optimal. Salah satu penyebab utamanya karena sering terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum profesional. Demikian

pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja di Badan Kepegawaian Daerah ini. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Di sisi lain pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan masih kurang efektif dan efisien.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara bersama informan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Beban Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemanfaatan Perencanaan kebutuhan pegawai sudah sesuai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tetapi masih sering ditemukan kendala dalam perencanaan kebutuhan pegawai dalam hal ini penggunaan aplikasi e-formasi banyak orang yang di OPD belum memahami penggunaan aplikasi itu, sehingga ada sedikit hambatan dalam pemenuhan atau penginputan data dalam aplikasi e-formasi itu. Sejuhu ini, kendala teknis yang dihadapi berikutnya karena aplikasi e-formasi ini sifatnya suptuatif atau sering berubah fitur-fiturnya. Kemudian berdasar kan kualifikasi pendidikannya masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi tetapi beum sesuai dengan apa yang di harapkan.
2. Pemanfaatan hasil Analisis Beban Kerja dalam penyusunan formasi bahwa perincian beban kerja atau uraian tugas menjadi penentu dalam penyusunan analisis beban kerja untuk perhitungan kebutuhan karena perincian tersebut dilakukan oleh masing-masing pegawai itu sendiri yang bergantung pada

ketelitian individu dalam menyusun, ini perlu diperhatikan. Karena uraian beban kerja yang disusun mempengaruhi jumlah perhitungan kebutuhan pegawai. Penyusunan analisis beban kerja sepenuhnya belum optimal karena belum sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan. Jumlah kebutuhan pegawai yang telah diketahui ditunjukkan dengan mengkategorikan kebutuhan pegawai termasuk kategori jumlah pegawai lebih kurang, sesuai, atau lebih. Formasi yang tidak terisi atau kosong tentu sangat berpengaruh dengan beban kerja pegawai sehingga kondisi penambahan beban kerja pegawai terkadang membuat pegawai harus menyelesaikan pekerjaan lebih lama dari biasanya. Ini memiliki pengaruh pula terhadap penambahan waktu kerja pegawai.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian langsung di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terkait pelaksanaan rekrutmen berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Hendaknya perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan beberapa tahapan secara baik. Agar analisis perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dapat terlaksana dengan baik terutama terkait dengan penggunaan aplikasi e-formasi. Perlu memperbaiki dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan melibatkan sinergi antara Bagian Ortala, BKD, dan seluruh SKPD terkait, dan menyesuaikan dengan nama jabatan yang ada pada

E-Formasi. Perlu juga lebih diperhatikan proses penyusunan analisis beban kerja yang dimulai dari mandate sampai ke tahap spesifikasi jabatan tanpa terjadi proses yang secara lompat-lompat

2. Hendaknya dalam penyusunan analisis beban kerja lebih diperhatikan lagi itu harus sesuai dengan proses penyusunannya yang harus dilewati satu persatu tanpa terjadi lagi proses yang secara lompat-lompat karena dapat menyebabkan praktek penyusunan analisis beban kerja yang kurang baik. Serta mempertahankan aturan dan tingkat kordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Badan Kepegawaian Negara agar setiap Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang diharapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Dan, A. J. (2020). *Analisis jabatan dan analisis beban kerja analisis jabatan dan analisis beban kerja*.
- Devra, D. D. (2020). *Fungsi badan kepegawaian daerah provinsi riau dalam pelaksanaan analisi jabatan*. *Jurnal Al-Iqtishad* 16 (1)Vol.388-53.
- Febriyanti, A. S., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Maret, U. S. (2010). *Efektivitas prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah kota surakarta skripsi*.
- Harbani Pasolong. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Maheswara, A., & Gilang, V. (2019). *Implementasi Kebijakan Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Negeri*. 1-22.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Nanda, Kukuk Dwi & Arik Prasetya. (2017). *Efektivitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (Studi pada PT. Industri Kereta Api (INKA)-Jawa Timur)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.53.
- Permana, A. (2014). *Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Distem Computer Assisted Test (CAT) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta*.
- Peraturan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 pasal 54 Tahun 2014 tentang Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Pegawai, Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*.
- Peraturan PERMENPAN Nomor 1 tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

preistia, M. Mustam, H. I. (2019). *Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.*

Program, M., Magister, S., Publik, A., & Universitas, P. (2019). *Analisis perencanaan rekrutmen aparatur sipil negara kabupaten mamuju utara.* 87-97.

Proses, A., & Rekrutmen, P. (2018). (*Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi*). 58(2).

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Putri Cipta Sasmi. (2018). *Analisis Pengadaan Pelaksanaan Calon Pegawai Negeri Sipil Menggunakan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro*. Universitas Lampung. Skripsi.

Purwoko Ananfg Pikukuh. (2011). *Sistem Pengadaan Pegawai negeri Sipil*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 5, No.2.

Renja_2019_BKD. Prov. Sulsel

Septinna, E. (2013). *Proses rekrutmen sumber daya aparatu rdinas pendidikan (studi kasus badan kepegawaian daerah kota malang)*. Jurnal Administrasi Publik 1 (3), 165-173 Vol. 2, No.1.

Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN.

<https://www.google.com/amp/s/jojonomic.com/blog/efektivitas-organisasi/>

<https://www.google.com/eprints.unv.ac.id/16724/6/BAB%2520II.pdf>

https://id.m.wiktionary.org/wiki/informasi_jabatan

<http://www.pelajaran.co.id>

<http://www.pa-selayar.go.id/category/2-kepegawaian>





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor: 8474/S.01/PTSP/2020
Lampiran:
Perihal: **MIL Persebaran**

Kepada Yth
Kepala Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulsel

di
Tempat

Beritasarkan surat Kurus 12345/UNAS/PTSP Makassar Nomor: 12345/UC-4-2019/2020 tanggal 12 November 2020 perihal tersebut diatas, maka dengan ini dibagikan ini:

Nama: **EKA NURSAINA**
Nomor Pokok: 1056111086
Program Studi: **Besar Administrasi**
Pekerjaan/embargo: **Makassar**
Alamat: **Jl. Sa Alauddin No. 259, Makassar**

Bermaksud untuk memberitahu perihal ini di bawah ini, dengan ini pemberitahuan sebagai berikut:

* PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 November 2020 s.d 18 Januari 2021

Selubungan dengan hal tersebut diatas, pada kesempatan ini menyampaikan informasi terkait dengan ketentuan yang tertera di setiap bagian surat ini.

Dokumen ini dibagikan secara elektronik dari Surat Elektronik dengan menggunakan Barcode.

Demikian surat ini perlihatkan ini, dengan ini dibagikan sebagai berikut ini.

Dibagikan di Makassar
Pada tanggal: 18 November 2020

K.A. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Sebagai Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JALANNA S. SARIANSI
Pemerintah Provinsi Sulsel
Telp: 12710501 190803 1 084

Terima Kasih,
1. Nomor 12345/UNAS/PTSP Makassar di Makassar.
2. Persebaran

8474/PTSP/16/11/2020



Jl. Dagoenggale No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448036
Website: www.dinasptsp.sulawesi.go.id Email: ptsp@sulawesi.go.id
Makassar 90231



Dipindai dengan CamScanner

2-1006

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
LEMBAR DISPOSISI**

Asal Surat
DPMP TSP
Nomor Surat
BATA/S 01/PTSP/2020
Tgl Surat
16/11 2020

Disposisi Tanggal
17/11 2020
No Disposisi
100/2463/KEO

Urgensi
 Sangat Mendesak Mendesak Segera
 Biasa

Perihal
Lain Fasilitas
di Lha Nursaina

Di teruskan kepada

- 1. Sekretaris BKD
- 2. Bidang Perencanaan & Sistem ASN
- 3. Bidang Pengendalian Pegawai
- 4. Bidang Kesejahteraan & Kinerja Pegawai
- 5. Bidang Pengendalian Pegawai
- 6. UPT Penilaian Potensi & Kompetensi

Dengan Hormat Harap

- Tenggalkan dari Survei
- Proses/lewat lanjut
- Koordinasi/Konfirmasi

Catatan

Yth. Kepala BKO
Yth. Kepala Umum, Kepegawaian & Halus
4/ di fasilitas

Paraf dan Tanggal

ke
Nama Jelas



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
(BKD)

Jln. Jend. Urip Sumoharjo No. 269 – Telp. (0411) 453487
MAKASSAR 90231

SURAT KETERANGAN

Nomor : *SK / 389 / BKD*

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor : 8474/S.01/PTSP/2020 tanggal 16 November 2020, perihal Izin Penelitian, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : **EKA NURSAINA**
 No. Pokok : 105611108616
 Program Studi : Ilmu Adm. Negara
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Yang tersebut diatas telah melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Judul **"PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN"**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Januari 2021

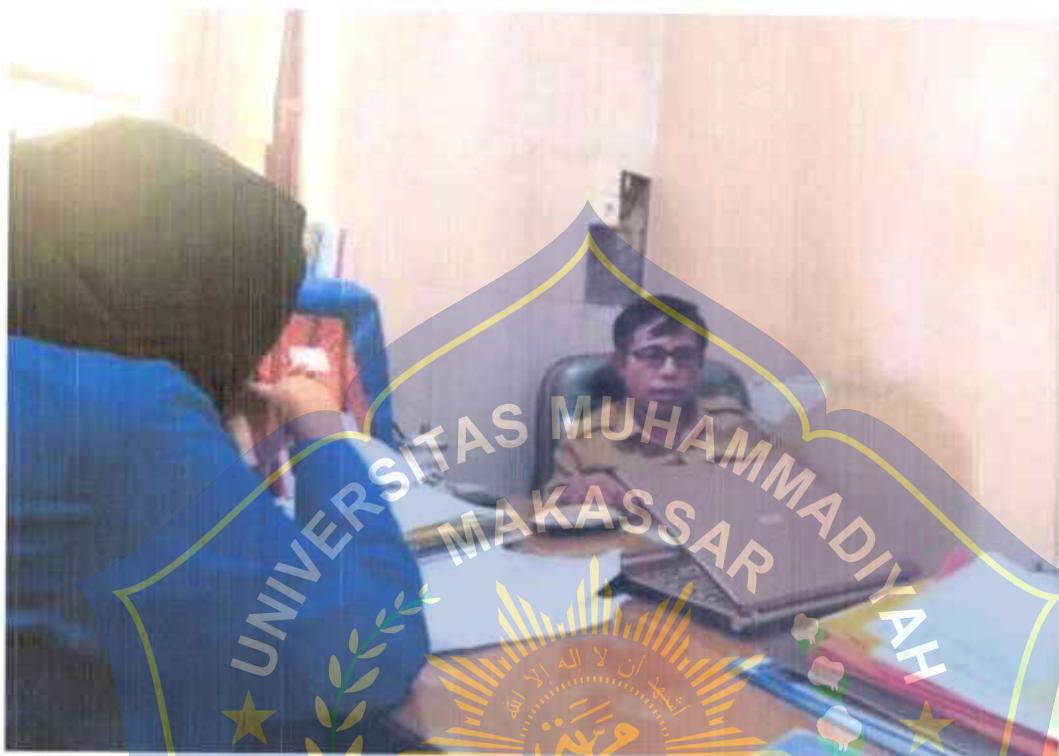


KEPALA BADAN
SEKRETARIS

SUMARLIN, S.P., SE, M.Adm.Pemb.

Langkat : Pembina

Nip. 19770423 200502 1 004



Gambar : Wawancara dengan Kasubid Data dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Rachmat Fauzan, S. Ag)

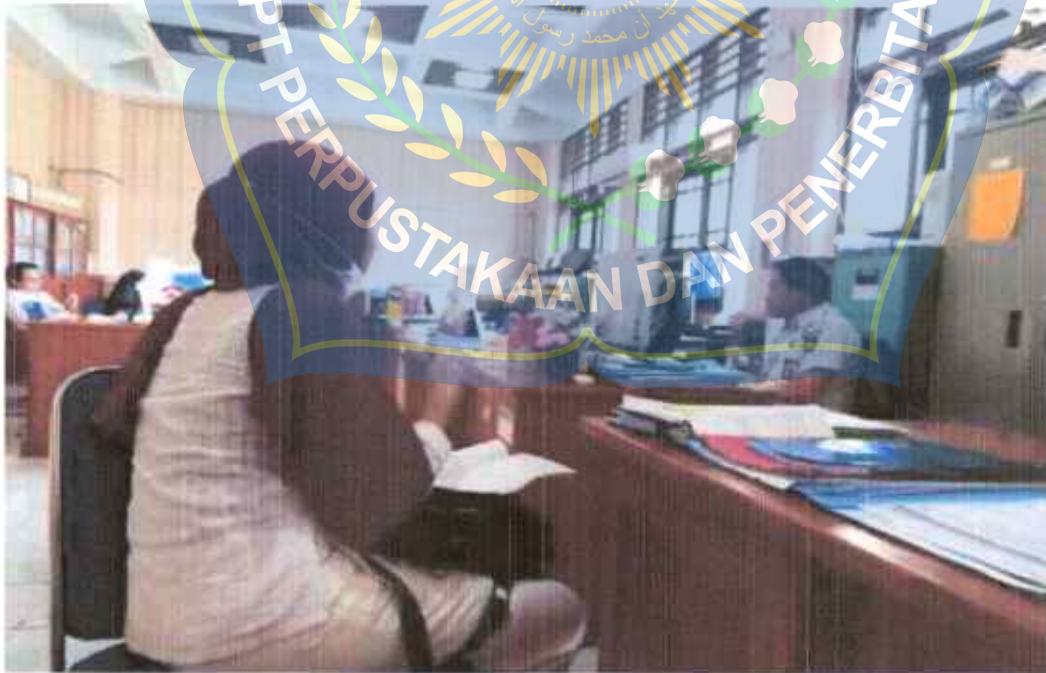


Gambar : Wawancara dengan Pegawai Analisis Jabatan Biro Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Andi Zaenal S. STP., M.Si)



Gambar : Wawancara dengan Pegawai Analisis Sumber Daya Manusia

(Andi Arif, S. Sos., M. AP)



Gambar : Wawancara dengan pegawai Sub bagian Umum Kepegawaian

(Khaerul Gusti S. Sos)



Gambar : Foto Ruangan bagian Sekretariat BKD Provinsi Sulawesi Selatan



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

NO	RUANGAN	KETERANGAN
1	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Lantai 2
2	SEKRETARIS BKD	Lantai 3
3	Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Hukum	Lantai 3
4	Kepala Sub Bidang Program	Lantai 3
5	Kepala Sub Bagian Keuangan	Lantai 3
6	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIER	Lantai 2
7	Kepala Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi Dan Administrasi	Lantai 2
8	Kepala Sub Bidang Jabatan Fungsional	Lantai 2
9	Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai	Lantai 2
10	KEPALA BIDANG KINERJA & KESEHATAN PECAHANTARAAN PEGAWAI	Lantai 3
11	Kepala Sub Bidang Kinerja Pegawai	Lantai 3
12	Kepala Sub Bidang Pensiun Dan Cuti	Lantai 3
13	Kepala Sub Bidang Kesehatan Dan Penghargaan	Lantai 3
14	KEPALA BIDANG PENGENDALIAN PEGAWAI	Lantai 3
15	Kepala Sub Bidang Mutasi	Lantai 3
16	Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Kedisiplinan	Lantai 3
17	Kepala Sub Bidang Kenaikan Pangkat	Lantai 3
18	KEPALA BIDANG PERENCANAAN DAN INFORMASI ASN	Lantai 4
19	Kepala Sub Bidang Perencanaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	Lantai 4
20	Kepala Sub Bidang Informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Lantai 4
21	Kepala Sub Bidang Data Dan Dokumen	Lantai 4
22	RUANG RAPAT	Lantai 4
23	RUANG LAYANAN	Lantai 3



	Kepala Sub Bidang Pengendalian Pegawai	Lantai 2
10	KEPALA BIDANG KINERJA & KESEJAHTERAAN PEGAWAI	Lantai 3
11	Kepala Sub Bidang Kinerja Pegawai	Lantai 3
12	Kepala Sub Bidang Pensiun Dan Cuti	Lantai 3
13	Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Dan Penghargaan	Lantai 3
14	KEPALA BIDANG PENGENDALIAN PEGAWAI	Lantai 3
15	Kepala Sub Bidang Mutasi	Lantai 3
16	Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Ketertarikan	Lantai 3
17	Kepala Sub Bidang Kemahasiswaan	Lantai 3
18	KEPALA BIDANG PERENCANAAN DAN INFORMASI ASN	Lantai 4
19	Kepala Sub Bidang Perencanaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	Lantai 4
20	Kepala Sub Bidang Informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Lantai 4
21	Kepala Sub Bidang Data Dan Dokumen	Lantai 4
22	RUANG RAPAT	Lantai 4
23	RUANG LAYANAN	Lantai 4
24	KEPALA UNIT PENILAIAN POTENSI DAN KOMPETENSI	Gelembung Lantai 4
25	Kepala Sub Bidang Tala Usaha	Gelembung Lantai 4
26	Kepala Sub Bidang Sekeloa dan Pengembangan	Lantai 4
27	Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pelaksanaan	Lantai 4

Email: info@uham.ac.id perpustakaan@uham.ac.id penerbitan@uham.ac.id
 Website: www.uham.ac.id www.perpustakaan.uham.ac.id www.penerbitan.uham.ac.id

RIWAYAT HIDUP



EKA NURSAINA, Lahir di Ujung Pandang pada Tanggal 16 Juni 1997 anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Kurniawan dan Ibu Naisa. Jenjang pendidikan, sebelumnya peneliti menempuh Sekolah Dasar di SD NEGERI BAWAKARAENG II MAKASSAR Lulus Tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama di SMP TRIDHARMA MKGR MAKASSAR Lulus Tahun 2013, Sekolah Menengah Kejuruan di SMK BAZNAS MAKASSAR Lulus Tahun 2016, pernah mengikuti organisasi kegiatan Pramuka dan Palang Merah Indonesia. Kemudian tahun 2016 terdaftar sebagai Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2016, peneliti berhasil menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dengan judul "PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN".