

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN ANALIS JABATAN DAN BEBAN KERJA

Serlia R. Lamandasa¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : serlia@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui jumlah kebutuhan pegawai yang ada di Kantor Camat Pamona Tenggara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Populasi sekaligus responden berjumlah 30 orang termasuk 9 orang SEKDES, 6 orang informan kunci. Metode analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian jumlah pegawai seharusnya 33 orang, yang telah ada sebanyak 30 orang. Hal ini berarti perlu penambahan Pegawai sebanyak 3 orang.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai di Kantor Camat Pamona Tenggara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yaitu membutuhkan penambahan pegawai untuk memenuhi jabatan yang belum terisi yaitu Sekretaris Camat, Kasubag Kepegawaian, dan pegawai lapangan untuk menertibkan PERDA.

Kata Kunci : Jabatan, Beban Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Hasibuan, 2011).

Pelaksanaan analisis jabatan merupakan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai suatu jabatan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk dapat memegang jabatan tersebut dengan baik. Dari pengertian-pengertian tersebut, terlihat bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Melalui analisis jabatan, akan diketahui berapa posisi/jabatan yang seharusnya ada dalam suatu organisasi dan kemampuan apa yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia/aparat yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Kantor Camat Pamona Tenggara merupakan pusat dari kegiatan administrasi yang ada di kecamatan Pamona Tenggara sehingga untuk menunjang kegiatan tersebut, dibutuhkan manajemen yang baik di dalam kepegawaian. Oleh karena itu, kantor kecamatan Pamona Tenggara harus dapat mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen ke arah yang lebih profesional dalam bidang ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendayagunaan aparatur negara lainnya melalui analisis jabatan serta pendidikan dan latihan rutin bagi setiap pegawainya sebagai upaya peningkatan profesionalisme kinerja fungsi organisasi.

Menurut data Badan Kepegawaian Daerah Reformasi dan Birokrasi Kabupaten Poso, pada Tahun 2015 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PEMDA) Kabupaten Poso adalah 4.096 orang yang tersebar di seluruh Kecamatan yang ada. Pada kantor Camat Pamona Tenggara saat ini, terdapat 30 orang PNS termaksud Sekretaris Desa (SEKDES) dari 9 Desa yang ada di Pamona Tenggara. Jumlah PNS yang seharusnya mengisi jabatan adalah 33 orang untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi awal, kondisi pelaksanaan tugas seorang pegawai sering terganggu karena mengerjakan beberapa tugas sekaligus yang sebenarnya bukan merupakan tugas dan tanggungjawabnya. Salah satu contoh pegawai di bagian ekonomi dan pembangunan harus mengerjakan tugas rangkap sebagai pelaksana tugas di desa.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut: “Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai di Kantor Camat Pamona Tenggara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja?”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Kepegawaian

1. Pengertian Manajemen Kepegawaian

M. Manullang (2000) mendefinisikan bahwa: “Manajemen kepegawaian (*personnel management*) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai.”

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Aparatur atau Pegawai Pemerintah Daerah dapat didefinisikan sebagai alat kelengkapan pemda yang bertugas melaksanakan roda pemda sehari-hari, yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintah di daerah dan mendapatkan imbalan (gaji) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hani Handoko (2010) mengemukakan bahwa Perencanaan Sumberdaya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan

datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Manfaat Perencanaan Sumber daya manusia, antara lain:

1. Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat – manfaat tersebut antara lain: Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

C. Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar/faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasil guna dan berkelanjutan. Analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan: Jenis pekerjaan, Sifat pekerjaan, Analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu, Prinsip Pelaksanaan Pekerjaan, Peralatan yang tersedia (Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS).

D. Analisis Jabatan

Edwin B. Flippo dalam Moekijat (2011) Analisis jabatan adalah suatu proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi-operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu.

Tujuan analisis Jabatan diadakan untuk memberikan pengertian tentang tugas-tugas yang terkandung dalam setiap jabatan, tetapi ini bukan satu-satunya tujuan. Hasil analisis jabatan, uraian jabatan dan persyaratan jabatan dapat digunakan untuk bermacam-macam tujuan (Moekijat, 2011)

Berbagai teknik yang dapat digunakan adalah wawancara, pandangan pejabat senior, kuesioner, catatan harian pegawai, observasi dan penggabungan berbagai teknik. Output Analisis Jabatan :

a) Uraian Jabatan

Uraian pekerjaan/jabatan secara empiris yang dikemukakan oleh Sastrohadwiryono dalam Hidayati Nur (2010) merupakan “Rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Dengan menekankan pada tugas dan tanggung jawab pada tenaga kerja, maka dengan demikian uraian pekerjaan akan banyak berhubungan dengan rincian pekerjaan.

b) Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi Jabatan merupakan syarat-syarat yang seharusnya dipenuhi oleh seseorang (pejabat) agar ia mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya sehingga dikemudian hari ia akan mampu melaksanakan serta mempertanggung jawabkan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian maka kualifikasi/spesifikasi jabatan yang harus dipenuhi oleh pegawai antara lain meliputi syarat-syarat: Pendidikan Formal, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja, Emosi dan Temperamental, Kemampuan berkomunikasi, Syarat lainnya

E. Analisis Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004). Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Beban kerja tersebut diperoleh dari hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Volume kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus/dapat diselesaikan dalam waktu satu tahun. Norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan suatu tahapan proses penyelesaian pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi kerja adalah perbandingan antara bobot/beban kerja dan jam kerja efektif dalam rangka penyelesaian tugas dan fungsi organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Dasar penelitiannya adalah wawancara kepada narasumber/informan kunci yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitiannya studi dokumen. Jumlah Populasi Di Kantor Camat Pamona Tenggara adalah 30 orang dan sekaligus sebagai responden dan ditambah 6 orang informan kunci sesuai kebutuhan. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013) Tahapan-tahapan dalam analisis data antara lain :

1. Reduksi data (*data reduction*) yaitu menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.
2. Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan seketika informasi disusun sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan
3. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis jabatan

a. Uraian pekerjaan

Berkenaan dengan uraian pekerjaan baik pemahaman ringkasan Jabatan, Hubungan tugas dan tanggungjawab, serta tugas pada jabatan pada Kantor Camat Pamona Tenggara , berikut ini hasil wawancara dengan Camat, Bapak UW (56 tahun) :

“ saya selaku camat selalu memberikan arahan kepada bawahan agar mereka tahu dan memahami setiap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan agar dapat berhasil guna dan berdaya guna. Setiap pegawai memahami uraian pekerjaan karena PNS terikat dengan aturan. Hubungan serasi antara pimpinan dan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan sudah memahami karena selalu ada rapat dan evaluasi. Apabila ada yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, maka harus dibantu agar pekerjaan tidak terganggu/terhambat “ (wawancara 25 Maret 2015)

Selanjutnya hasil wawancara penulis dengan kasi Ekbang, Bapak RL (53 tahun) sebagai berikut :

“ pemahaman dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai pertama-tama harus diarahkan, diberi petunjuk sehingga dalam melaksanak tugas dipahami dan tepat sasaran. Pegawai disini sudah memahami uraian pekerjaan dan setiap pegawai memahami hubungan setiap jabatan karena bekerja sesuai dengan tupoksi. Jika ada pekerjaan salah satu pemegang jabatan yang kebetulan tidak hadir atau membutuhkan bantuan dan pekerjaan tersebut sifatnya mendesak harus diambil oleh seksi lain agar tidak terbengkalai “(Wawancara 25 Maret 2015)

Selanjutnya hasil wawancara penulis dengan Kasi Trantib, Bapak AK (53 tahun) sebagai berikut :

“semua pegwai yang melakukan pekerjaan sudah memahami apa yang diberikan dan memahami bahwa hubungan kerja setiap jabatan dengan jabatan lain sangat erat dan apabila terdapat pekerjaan lain yang harus dilakukan, maka harus dibantu pegawai yang bersangkutan “(Wawancara 25 Maret 2015)

Selanjutnya pernyataan diatas didukung dengan pernyataan Kasi Pemerintahan, Ibu SN (50 tahun) sebagai berikut :

“ Semua pegawai sudah memahami uraian tugasnya masing-masing dan hubungan kerja setiap pegawai sangat berhubungan erat dengan yang lainnya. Dalam pelaksanaan tugas, apabila ada bagian yang membutuhkan bantuan maka perlu dibantu apabila dibutuhkan “(Wawancara 25 Maret 2015)

Hal berbeda disampaikan oleh Kasubag Keuangan, Bapak JM (45 tahun) mengenai uraian Pekerjaan sebagai berikut :

“ masih ada sedikit/beberapa pegawai yang belum memahami uraian pekerjaan dan hubungan kerja setiap jabatan dengan jabatan lain.pada umumnya belum dipahami oleh pegawai diakibatkan sifat egois yang tinggi oleh pegawai tersebut. Apabila ada bagian yang membutuhkan bantuan maka harus dibantu dengan melihat situasi dan kondisi bagian tersebut “(Wawancara 25 Maret 2015)

Mendukung pernyataan Bapak JM tentang Uraian Pekerjaan, maka berikut hasil wawancara penulis dengan Staf tata Usaha, Ibu EM (41 tahun) :

“ sebagian besar pegawai sudah memahami tetapi ada juga yang belum memahami dikarenakan pegawai masih baru dan masih banyak bertanya kepada pegawai

senior. Dalam hubungan kerja, pegawai kadang memahami kadang juga tidak memahami dan apabila ada bagian yang membutuhkan bantuan, maka harus dibantu sesuai dengan kemampuan “(Wawancara 25 Maret 2015)

Dengan melihat hasil wawancara secara keseluruhan dan berdasarkan hasil pengamatan, penulis menyimpulkan bahwa uraian pekerjaan di Kantor Camat Pamona Tenggara saat ini telah diuraikan secara jelas dan secara umum pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi yang diterima namun ada beberapa pegawai yang belum memahami uraian pekerjaan/tupoksi karena pegawai tersebut masih baru dalam bagian tersebut. Para pegawai juga tetap saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi setiap pegawai lebih konsisten pada tugas dan tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaan.

b. Persyaratan pekerjaan

Berkenan dengan persyaratan jabatan baik latarbelakang pendidikan dan kemampuan/kompetensi pegawai, berikut ini hasil wawancara penulis dengan Camat Pamona Tenggara, Bapak UW (56 tahun) mengatakan bahwa :

“ memang dalam aturan, kita harus menempatkan pegawai harus sesuai dengan disiplin ilmunya. Tetapi di Kecamatan Pamona Tenggara untuk pendidikan masih kurang karena belum ada pegawai yang memenuhi syarat pendidikan untuk menempati jabatan sesuai dengan disiplin ilmunya. Namun penempatan pegawai di Jabatan sudah sesuai berdasarkan masa kerja dan pangkat/golongan tetapi untuk pendidikan belum sesuai. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai tidak mengalami kesulitan karena kadangkala pegawai bertanya kepada pegawai senior “ (**Wawancara 25 Maret 2015**)

Mendukung pernyataan UW tentang persyaratan pekerjaan, berikut ini hasil wawancara penulis dengan Kasi trantib, Bapak AK (53 tahun) :

“ kalau menurut kami, pegawai mampu melaksanakan tugasnya walaupun pendidikannya hanya SMA dan penempatan pegawai sudah sesuai dan tidak mengalami kesulitan dalam pekerjaan “ (**Wawancara 25 Maret 2015**)

Selanjutnya, hal serupa disampaikan oleh Kasi Pemerintahan, Ibu SN (50 tahun) tentang persyaratan pekerjaan sebagai berikut :

“ kalau ditempat saya bekerja sudah sesuai formasi dan syarat jabatan pegawai dan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mengalami kesulitan “ (**Wawancara 25 Maret 2015**)

Berkenan dengan persyaratan jabatan, maka Staf Tata Usaha, Ibu ES (41 tahun) mengatakan hal yang sama yaitu :

“ pada umumnya formasi pegawai sudah sesuai tetapi ada beberapa yang belum sesuai khususnya dalam bidang pendidikan dan pegawai tidak merasa sulit dalam melaksanakan pekerjaan “ (**Wawancara 25 Maret 2015**)

Pernyataan sedikit berbeda disampaikan oleh Kasubag Keuangan, Bapak JM (45 tahun) tentang persyaratan jabatan. Berikut hasil wawancara penulis :

“ pendapat kami masih kurang mengenai kemampuan serta pendidikan pada salah satu bidang dikantor ini dan penempatan pegawai pada umumnya sudah sesuai dan pada umumnya tidak ada kesulitan tetapi di bagian lain masih ada kesulitan “ (**Wawancara 25 Maret 2015**)

Pernyataan tersebut juga senada dengan yang dikatakan Kasi Ekbang, Bapak RL (53 tahun) sebagai berikut :

“ saya sendiri menyesal tidak kuliah karena keadaan ekonomi orangtua pada masa lalu. mengenai formasi pegawai masih perlu ditingkatkan SDMnya khususnya pendidikan jika dibandingkan dengan perkembangan sekarang perlu banyak mengikuti diklat. Pola penempatan pegawai pada jabatan sudah benar karena telah memenuhi persyaratan dan dianggap mampu berdasarkan masa kerja dan golongan/pangkat walaupun dari segi pendidikan belum sesuai. Kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan bagi kepala seksi lain sering terjadi dalam membuat konsep surat “(Wawancara 25 maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan kunci, maka penulis menarik kesimpulan bahwa di Kantor Camat Pamona Tenggara untuk penempatan pegawai pada umumnya sudah sesuai dengan syarat – syarat jabatan yang ada khususnya masa kerja dan pangkat/golongan sehingga setiap jabatan telah diisi dengan pegawai yang memenuhi syarat. Tetapi persyaratan jabatan dari sisi pendidikan/ disiplin ilmu tidak sesuai dengan jabatan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, secara umum pegawai tidak mengalami kesulitan maupun hambatan karena sesama pegawai selalu bertanya dan belajar. Tetapi ada bidang yang mengalami kesulitan hal ini disebabkan latar belakang pendidikan yang tidak menunjang. Jadi perlu peningkatan SDM untuk setiap pegawai.

2. Terkait Analisis Beban Kerja

a. Volume kerja

Berkenan dengan analisis beban kerja berdasarkan volume kerja yaitu kesesuaian kondisi kerja dengan kemampuan dan jumlah pegawai, berikut ini hasil wawancara penulis dengan Camat pamona Tenggara, Bapak UW (56 tahun) mengatakan bahwa :

“ kondisis beban kerja dengan kemampuan pegawai sudah sesuai karena dilihat bahwa kecamatan ini masih baru, jadi pekerjaan masih sedikit. Beban kerja yang ada sudah sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Jabatan SEKCAM kosong, maka harus ada penambahan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan “ (Wawancara 26 Maret 2015)

Mendukung pernyataan UW di atas, berikut ini pernyataan Kasi Ekbang, Bapak RL (53 tahun) mengenai volume kerja pegawai : *“ saya kira kondisi beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan khususnya berdasarkan tahun pengabdian dan pengalaman. Beban kerja pegawai sudah akan sesuai dengan jumlah pegawai apabila Jabatan SEKCAM terisi / tidak kosong. Untuk penambahan pegawai belum, kecuali ada penempatan/mutasi pegawai karena keputusan bupati “ (Wawancara 26 Maret 2015)*

Selanjutnya, hal sedikit berbeda disampaikan oleh Kasi Trantib, Bapak AK (53 tahun) mengatakan bahwa :

“ kondisi beban kerja dengan kemampuan tergantung beban kerja yang diberikan dari atasan tetapi pada umumnya sudah sesuai. Menurut kami, beban kerja dengan jumlah pegawai belum sesuai khususnya di bagian Trantib belum ada petugas lapangan untuk menertibkan perda dan harus ada penambahan pegawai “ (Wawancara 26 Maret 2015)

Mendukung pernyataan AK, maka hasil wawancara dengan Kasubag Keuangan, Bapak JM (45 tahun) mengatakan bahwa :

“ kondisi beban kerja secara umum sudah sesuai kemampuan dan jumlah pegawai dengan beban kerja belum sesuai karena masih ada beberapa bidang yang

mengalami kendala dan masih perlu penambahan pegawai, khususnya Jabatan SEKCAM “(Wawancara 26 Maret 2015)

Selanjutnya mendukung pernyataan AK dan JM, maka Staf tata Usaha, Ibu EM (41 tahun) sebagai Staf tata Usaha mengatakan bahwa :

“ pada umumnya kondisi beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan, tetapi ada juga yang belum sesuai. Kondisi beban kerja dengan jumlah dan kebutuhan pegawai belum sesuai jadi masih membutuhkan penambahan pegawai “ (wawancara 26 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan pegawai dan pada umumnya Beban kerja dan jumlah pegawai belum sesuai karena ada beberapa pemegang jabatan yang kosong sehingga tugas dan tanggungjawabnya dilimpahkan kepada pemegang jabatan yang lain, dan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan kurang maksimal. Untuk itu, maka diperlukan penambahan Pegawai untuk mengisi jabatan yang masih kosong agar terisi sehingga proses kegiatan pekerjaan dan pelayanan masyarakat di Kantor Camat Pamona Tenggara dapat terlaksana dengan baik.

b. Norma Waktu/standar waktu kerja

Berkenan dengan standar waktu kerja, Camat Pamona Tenggara, UW (56 tahun) mengatakan bahwa :

“ saya sebagai Camat selalu menerapkan agar setiap beban kerja yang diberikan harus tuntas dan jangan menunda waktu sehingga waktu menjadi efektif dan beban kerja dikerjakan dengan tepat waktu “ (Wawancara 25 Maret 2015)

Mendukung pernyataan UW di atas, kasi Ekbang Bapak RL (53 tahun) mengatakan bahwa :

“ standar waktu kerja sudah efektif dan efisien disesuaikan dengan padatnya tugas yang harus diselesaikan. Jika tugas dikerjakan dengan penuh perhatian dan tanggungjawab maka dapat diselesaikan tepat waktu “(Wawancara 26 Maret 2015)

Hal yang sama disampaikan oleh Kasi Pemerintahan, Ibu SN (50 tahun) mengatakan bahwa :

“ waktu kerja sudah sesuai dan efektif dan beban kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu “(Wawancara 26 Maret 2015)

Mendukung pernyataan di atas, hal yang sama disampaikan oleh Kasi Trantib, AK (53 tahun) mengatakan bahwa :

“ sudah pasti standar waktu kerja sudah sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu “(Wawancara 26 Maret 2015)

Dari hasil wawancara penulis dengan informan kunci maka penulis menarik kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai dapat diselesaikan dengan tepat waktu di Kantor Camat Pamona Tenggara. Hal ini disebabkan, dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab dilakukan dengan penuh perhatian dan tanggungjawab.

B. Pembahasan

1. Analisis Jabatan

Berdasarkan hasil pengamatan penulis tentang uraian pekerjaan di kantor Camat pamona Tenggara, benar bahwa pegawai sudah memahami setiap uraian tugas yang harus dikerjakan dan memahami hubungan tugas dan tanggungjawab. Hal ini sudah sesuai dengan teori uraian jabatan yang dikemukakan penulis pada

Bab sebelumnya bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai harus benar-benar mengetahui apa yang harus dikerjakan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai dapat terhindar dari kesulitan-kesulitan yang menyangkut dengan uraian jabatan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel Hasil Penelitian Uraian Pekerjaan

Tema	Hasil Penelitian
Uraian Pekerjaan	Uraian pekerjaan di Kantor Camat Pamona Tenggara saat ini telah diuraikan secara jelas dan secara umum pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan Penulis di lapangan, posisi jabatan yang ditempati pegawai sudah sesuai berdasarkan syarat golongan/masa kerja. Tetapi untuk syarat disiplin ilmu/pendidikan sangat tidak menunjang dikarenakan pendidikan yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai adalah Pendidikan SMA dan untuk Sarjana, masih sangat sedikit. Disiplin Ilmu setiap pegawai yang menempati suatu jabatan tidak sesuai dengan jabatan yang dikerjakan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, secara umum pegawai tidak mengalami kesulitan dalam hal administrasi karena pengalaman yang ada membuat pegawai cukup mudah untuk mengerjakan pekerjaan yang ada, disebabkan pengalaman dan masa kerja yang membuat pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya. Tetapi ada juga pegawai yang mengalami sedikit kesulitan dikarenakan Disiplin ilmu kurang menunjang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut pengamatan penulis, Pegawai mengalami kesulitan dalam penggunaan Alat Teknologi dan Komunikasi, hal ini disebabkan kurangnya SDM yang dimiliki oleh pegawai serta kurangnya Pelatihan yang diikuti.

Jadi, penempatan pegawai di Kantor Camat Pamona Tenggara pada umumnya sudah sesuai dengan Syarat/spesifikasi Jabatan secara keseluruhan berdasarkan teori yang telah dikemukakan penulis pada bab sebelumnya. Adapun syarat jabatan yang terpenuhi adalah masa kerja, jenis Kelamin, dan kemampuan pegawai. Syarat jabatan yang tidak terpenuhi adalah pendidikan formal. Hal ini dapat dilihat pada table 4.2 dibawah ini :

Tabel Hasil Penelitian Persyaratan Jabatan

Tema	Hasil Penelitian
Persyaratan Jabatan	Penempatan pegawai pada umumnya sudah sesuai dengan syarat – syarat jabatan yang ada khususnya masa kerja dan pangkat/golongan Tetapi dari sisi pendidikan/ disiplin ilmu tidak sesuai dengan jabatan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pada umumnya pegawai tidak mengalami kesulitan dan Perlu peningkatan SDM.

2. Analisis Beban Kerja

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan dan hasil wawancara serta dokumentasi, benar bahwa untuk beban kerja yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan pegawai. Tetapi yang menjadi permasalahan adalah untuk melaksanakan beban kerja, jumlah pegawai di Kantor Camat Pamona Tenggara dengan beban kerja yang ada, tidak sesuai dikarenakan ada beberapa

pegawai yang sakit dalam waktu panjang, memiliki jabatan lain di desa, serta pegawai yang melaksanakan cuti. Melihat hasil penelitian di lapangan, maka penulis menyimpulkan bahwa hasil di lapangan tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan penulis tentang kesesuaian beban kerja dengan jumlah pegawai. Berdasarkan permasalahan diatas, maka seharusnya perlu penambahan pegawai. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang benar-benar memiliki spesifikasi jabatan yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut sehingga pelaksanaan administrasi serta pelayanan kepada masyarakat dapat terus berjalan dengan baik. Apabila Jabatan yang kosong sudah terisi, maka proses pelaksanaan pekerjaan akan berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel Hasil Penelitian Volume kerja (Beban Kerja)

Tema	Hasil Penelitian
Volume kerja	Kondisi beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan pegawai dan pada umumnya Beban kerja dengan jumlah pegawai belum sesuai karena ada beberapa pemegang jabatan yang kosong serta cuti dan perlu penambahan Pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara serta dokumentasi penulis, beban kerja/volume pekerjaan yang diberikan kepada pegawai di kantor Camat Pamona Tenggara sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan pemerintah yaitu 7,5 jam dalam sehari. Pegawai dapat menyelesaikan beban kerja dengan tepat waktu disebabkan pegawai telah memahami apa yang harus dikerjakan dan pegawai memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal lain yang menjadi penyebab adalah Kecamatan Pamona Tenggara adalah Kecamatan baru sehingga untuk volume pekerjaan belum terlalu banyak dibandingkan Kecamatan Induk. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Penelitian berdasarkan Norwa Waktu

Tema	Hasil penelitian
Norma Waktu	Setiap beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan tepat waktu di Kantor Camat Pamona Tenggara. Hal ini disebabkan, dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab dilakukan dengan penuh perhatian dan tanggungjawab serta waktu kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara, pengamatan dan dokumentasi di Kantor Camat Pamona Tenggara tentang Analisis kebutuhan PNS berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yaitu :

1. Secara umumseluruh pegawai di Kantor Camat Pamona Tenggara telah memahami uraian tugas dan tanggungjawab.
2. Jika dilihat dari syarat- syarat untuk formasi/ penempatan pegawai pada Kantor Camat Pamona Tenggara, secara umum sudah sesuai salah satunya adalah

pangkat/golongan dan masa waktu kerja, tetapi ada syarat-syarat yang belum terpenuhi yaitu pendidikan formal.

3. Kondisi beban kerja yang harus dilaksanakan oleh pegawai sudah sesuai dengan kemampuan, tetapi belum sesuai dengan jumlah pegawai.
4. Kantor Camat Pamona Tenggara membutuhkan penambahan pegawai untuk memenuhi jabatan yang belum terisi yaitu Sekretaris Camat, Kasubag Kepegawaian, dan pegawai lapangan untuk menertibkan PERDA.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim.2003.Peraturan Pemerintah RI No 54 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS.
- .2004.Keputusan Menteri pendayagunaan aparatur negara No. kep/75/m.pan/7/2004
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Manullang, M. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung : CV Mandar Maju
- T. Hani 2010. *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta