

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Struktur organisasi dimiliki oleh setiap organisasi pemerintahan yang berfungsi untuk memperjelas setiap fungsi dan hubungan yang ada di dalam instansi tersebut, maka dapat diketahui pekerjaan dari setiap orangnya berikut tanggung jawab yang dibebankan atas pekerjaannya di suatu bidang. Hubungan dari suatu struktur organisasi disusun secara vertikal (hierarki) maupun horizontal. Struktur organisasi dapat digambarkan setelah sejumlah organ terbentuk sekaligus penetapan tugas dan fungsinya.¹

Kegiatan pembentukan suatu struktur dinamakan dengan strukturisasi. Dua hal utama dalam strukturisasi yaitu aturan dan sumber daya.² Hal esensial pada organisasi di pemerintahan yakni sumber daya manusia (SDM), dikarenakan SDM sendiri merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi yakni terletak pada ketentuan/kebijakan, aturan, serta prosedur yang berhubungan dengan orang/manusia dalam organisasi saling berkesinambungan dan pihak-pihak dalam organisasi tersebut diuntungkan. Lalu faktor penentu lainnya yaitu sistem pelaksanaan administrasian kepegawaian yang baik.³

¹ Faried Ali, *Teori dan Konsep Administrasi Dari Pemikiran Paradigmatik Menuju Redefinisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 188.

² Jan Hoesada, *Teori Keagenan*, KSAP, Jakarta, 2020, hlm. 3.

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung, 2016, hlm. 11.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, membagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang mana diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian lalu diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya, dan diberikan upah/gaji sebagaimana ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai ASN yakni sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Instansi pemerintah pusat juga daerah sebagai organisasi yang melayani kepentingan umum menghadapi masalah yang serupa yakni berhubungan dengan penganalisisan kebutuhan jumlah pegawainya. Contohnya, jumlah SDM besar tetapi kapabilitas pegawai tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan instansi atau jumlah pegawai sedikit sehingga pembagian tugas menjadi sulit, dan akhirnya mengakibatkan pembagian beban kerja yang tidak seimbang. Kedua hal tersebut terjadi dikarenakan belum dilakukan analisis terhadap pegawai yang dibutuhkan di organisasi pada mayoritas instansi pemerintahan dan unit-unit kerja di dalamnya. Analisis tersebut perlu dilakukan agar terwujudnya efisiensi dan efektifitas pada organisasi perihal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi).⁴

Jumlah PNS dan PPPK dalam suatu organisasi pemerintah atau dinas harus disesuaikan dengan beban kerja dinas tersebut. Beban kerja pegawai

⁴ Analisis Beban Kerja PNS, *Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara*, Jakarta, 2007, hlm. 1.

memiliki hubungan yang erat dengan beban kerja organisasi (dinas), jika beban kerja yang ditanggung suatu organisasi besar, maka beban kerja pegawai besar pula. Perlunya manajemen ASN yang baik khususnya mengenai jumlah kebutuhan PNS dan PPPK di suatu instansi pemerintah serta kompetensi dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh para pemegang jabatan.

Perumusan pedoman kerja atau analisis jabatan (Anjab), diperlukan agar setiap orang di dalam organisasi paham akan tupoksinya. Anjab perlu dilaksanakan agar bisa dihasilkan suatu data/informasi perihal berapa banyak orang yang diperlukan untuk suatu pekerjaan/jabatan serta jenis-jenis jabatan. Selain itu Anjab memiliki fungsi sebagai tumpuan awal dari keseluruhan prosedur dalam mengelola SDM/Pegawai yang dimulai dari Anjab, ABK (Analisis Beban Kerja), standar kompetensi jabatan, pengevaluasian, dan berakhir pada *reward* remunerasi/tunjangan kinerja.⁵

Untuk mengatur jabatan di instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Anjab dan ABK wajib disusun oleh semua instansi pemerintah untuk penyusunan jumlah jabatan PNS serta PPPK.⁶

⁵ Admin BKPSDM, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Buleleng, *Tantangan Analisis Jabatan Pada Organisasi Pemerintah*, <https://bkpsdm.bulelengkab.go.id/artikel/tantangan-analisis-jabatan-pada-organisasi-pemerintah-93>, diunduh pada Selasa, 26 Januari 2021, pukul 10.07 WIB.

⁶ HUMAS MENPANRB, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *Langkah Penyusunan ANJAB dan ABK dalam Penentuan Jabatan*, <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/langkah-penyusunan-anjab-dan-abk-dalam-penentuan-jabatan>, diunduh pada Selasa 26 Januari 2021, pukul 10.11 WIB.

Prosedur dalam menyusun Anjab dan ABK yaitu identifikasi mandat, desain organisasi, struktur organisasi, serta proses bisnis. Lalu dibuat tim yang melaksanakan atau menyusun Anjab dan ABK, analisis jabatan, pengumpulan data, pengolahan data, pemverifikasian (uraian dan spesifikasi jabatan), validasi kebutuhan, serta penyusunan peta jabatan.

Manfaat Anjab dan ABK yaitu dapat mengetahui kuantitas pegawai, kualitas distribusi, dan struktur pegawai di instansi sesuai dengan beban kerjanya. Anjab dan ABK yang disusun dengan tepat maka akan mempengaruhi terhadap penempatan serta penugasan yang tepat, karir pegawai akan berkembang dikarenakan sesuai dengan kapabilitasnya, serta sistem remunerasi (tunjangan kinerja) yang layak serta adil sehingga performa pegawai akan optimal.

Praktiknya masih terdapat lembaga pemerintah dalam hal ini dinas yang belum mengikuti aturan terkait penyusunan Anjab dan ABK. Dampak dari hal tersebut yaitu kurang jelasnya kebutuhan pegawai ASN serta pembagian tupoksi dari suatu jabatan yang mengakibatkan kurang efektifnya pengerjaan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh orang perorangnya sehingga beban kerjanya pun meningkat serta berpengaruh terhadap performa pegawai. Misalnya dalam Pemerintahan Daerah yaitu jumlah pegawai di suatu bidang misalnya Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yang ditempatkan di satu seksi itu tidak terlalu banyak bahkan kekurangan. SDM yang kurang mengakibatkan tujuan suatu dinas tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Di sini telah terjadi ketimpangan antara *das sein* (praktiknya) dan *das sollen* (yang seharusnya)

yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Permasalahannya yaitu pada sumber daya manusia yang kurang sedangkan kebutuhan akan kerjanya banyak bisa menyebabkan beban kerja tiap orangnya meningkat dan tujuan kerjanya tidak tercapai atau kurang maksimal.

Pegawai di Dinas Bina Marga misalnya merupakan salah satu Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai performa yang bagus sehingga dipercaya oleh atasan atau kepala seksinya. Salah satu pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan tugas orang lain yang berada di seksi yang sama dengannya. Dikarenakan pengerjaan tugasnya cepat dan baik, salah satu pegawai tersebut pun diberi tugas tambahan di luar tupoksi dan bidangnya oleh kepala seksinya, kepala seksi yang lain, serta kepala pejabat pembuat komitmen (PPK) yang mana membuat tugas utamanya menumpuk dan membuat pegawai tersebut kewalahan. Bahkan pegawai tersebut tidak diberi gaji tambahan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dirinya merasa keberatan. Berdasarkan hal tersebut terdapat kerancuan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh satu orang dan yang lainnya, sehingga beban kerja yang harus dipikul orang tersebut melebihi dengan yang seharusnya.

Pengerjaan tugas di luar bidangnya membuat hasil pekerjaan tidak maksimal, terlebih jika pekerjaan yang diberikan selalu mendadak dan pengerjaannya harus dilakukan secepat mungkin membuat pegawai tersebut kewalahan. Pemberian tugas yang menyimpang, keseragaman tugas, serta tidak terdapat gaji tambahan, seharusnya dapat dipertanggungjawabkan karena hal

tersebut berdampak tidak baik kepada kinerja pegawai dan dinas tersebut. Hal-hal tersebut merupakan akibat dari proses penyusunan Anjab dan ABK yang kurang baik. Atas dasar itu, strukturisasi jabatan, manajemen SDM/kepegawaian, penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja di instansi pemerintah harus jelas juga sehingga beban kerja yang ditanggung oleh tiap pegawai sesuai sebagaimana mestinya dan tujuan organisasi pemerintah berjalan dengan baik, efektif, dan efisien, serta demi terciptanya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkajinya yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Implikasi Strukturisasi Jabatan Di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan strukturisasi jabatan di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja?

2. Bagaimana implikasi strukturisasi jabatan di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja?
3. Bagaimana solusi yang dihadapi Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai penulisan hukum ini yaitu :

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis pengaturan strukturisasi jabatan di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis implikasi strukturisasi jabatan di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
3. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis solusi yang dihadapi Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan teori ilmu hukum, khususnya hukum tata negara mengenai hukum kepegawaian agar dapat mengetahui dan memahami strukturisasi jabatan dihubungkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa dalam menambah wawasan mengenai strukturisasi jabatan di instansi pemerintah, analisis jabatan, dan analisis beban kerja.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi penulis secara pribadi sebab penelitian ini bermanfaat dalam menambah keterampilan guna melakukan penelitian hukum.
 - b. Diharapkan bermanfaat bagi pemerintah sebagai bahan evaluasi perihal proses administrasi di lingkungan instansi pemerintahan serta pendisiplinan ASN demi terciptanya efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan terciptanya asas-asas umum pemerintahan yang baik, perlu dilakukan pengawasan yang ketat juga sanksi yang tegas agar tidak terjadi penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun daerah.

- c. Diharapkan bermanfaat bagi masyarakat sebagai masukan dalam membentuk budaya tertib administrasi sesuai aturan hukum.

E. Kerangka Pemikiran

Suatu negara memiliki pegangan atau dasar pijakan penyelenggaraan negara serta seluruh kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk negara Indonesia. Pancasila merupakan dasar negara bangsa Indonesia serta sebagai sumber dari segala sumber tertib hukum.⁷ Segala peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku harus bersumber pada Pancasila dan tidak diperbolehkan kontradiksi dengan Pancasila.

Indonesia sebagai negara hukum disebutkan di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh seluruh masyarakat yang ada harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan (hukum positif) yang berlaku. Menurut Riduan Syahrani dalam hal penegakan hukum harus memperhatikan tiga aspek atau tujuan yakni keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum.⁸ Aturan yang telah dibentuk serta diundangkan yang mana mengatur suatu hal secara jelas dan tidak memunculkan berbagai penafsiran dan tidak bersinggungan dengan norma disebut dengan kepastian hukum. Sedangkan

⁷ Danu Umbara, Kanwil DKJN, *Pancasila Sebagai Filosofische Grondslag Dan Kedudukan Pancasila Dikaitkan Dengan Theorie Von Stafenufbau Der Rechtsordnung*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13144/Pancasila-Sebagai-Philosopische-Grondslag-Dan-Kedudukan-Pancasila-Dikaitkan-Dengan-Theorie-Von-Stafenufbau-Der-Rechtsordnung.html>, diunduh pada Selasa 26 Januari 2021, pukul 10.15 WIB.

⁸ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, PT Citra Adiyati Bakti, Bandung, 2011, hlm. 181-182.

penempatan dan pemberian sesuatu kepada seseorang sesuai haknya didasarkan pada tiap orang yang memiliki posisi atau kedudukan yang sama disebut dengan keadilan.⁹ Jeremy Bentham menjelaskan mengenai kemanfaatan hukum yaitu bahwa hukum memiliki tujuan untuk memberi manfaat dan kebahagiaan kepada sebanyak-banyaknya masyarakat.¹⁰

Nilai-nilai keadilan dibahas di dalam Pancasila yakni terdapat dalam sila kedua yakni kemanusiaan yang adil dan beradab dan sila kelima yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sila kedua memiliki makna mengakui dan memperlakukan manusia sesuai harkat dan martabatnya, tidak semena-mena terhadap orang lain, dan lain-lain. Lalu sila kelima memiliki makna seperti mengembangkan perbuatan yang luhur, mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan, kegotongroyongan, dapat mengembangkan sikap adil terhadap sesama tanpa adanya pembedaan, menghormati hak orang lain, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, dan lain-lain.

Nilai-nilai pancasila yang tercantum di dalam UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya harus dilaksanakan oleh segenap masyarakat di Indonesia, salah satunya dalam menjalankan organisasi pemerintahan baik di pusat maupun daerah, dan strukturisasi jabatan, beban kerja pegawai, serta perlakuan dalam hubungan kerja.

⁹ Kejaribone, *Analisa Konsep Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan dalam Penegakan Hukum Tindak Pidana Pertambangan*, <https://www.kejari-bone.go.id/artikel/detail/1/analisa-konsep-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak-pidana-pertambangan.html>, diunduh pada Kamis 28 Januari 2021, pukul 12.00 WIB.

¹⁰ <https://business-law.binus.ac.id/2016/06/30/utilitarianisme-dan-tujuanperkembangan-hukum-multimedia-di-indonesia/>, diunduh pada Kamis 28 Januari 2021, pukul 12.05 WIB.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, untuk melaksanakan aturan tersebut pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintah perlu diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta diperlakukan secara adil dan layak.

Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki perangkat untuk membantu menjalankan urusan pemerintahan daerah. Salah satu perangkat daerah di tingkat provinsi yaitu dinas. Sebagaimana Pasal 21 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Dinas dibentuk untuk membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas memiliki beban kerjanya masing-masing, terdapat dinas yang memiliki beban kerja besar, sedang, maupun kecil. Dinas dipimpin oleh seorang kepala, kepala dinas dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Indonesia dalam menjalankan pemerintahan didasarkan pada beberapa prinsip yakni negara hukum serta kedaulatan rakyat. Sehingga setiap keputusan atau tindakan yang bersifat administratif didasarkan pada hukum serta kedaulatan rakyat Indonesia. Menurut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah, para penyelenggara pemerintah perlu menjalankan asas-asas umum pemerintahan yang baik, menjalankan birokrasi yang baik, transparan, dan efisien, serta menciptakan pola tindakan administrasi yang demokratis, objektif, dan profesional dalam rangka menciptakan keadilan dan kepastian hukum.

Asas asas umum pemerintahan yang baik meliputi asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, dana akuntabilitas, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Dalam suatu dinas terdapat struktur organisasi yang mana di dalamnya berisi hubungan secara vertikal maupun horizontal. Menurut Jan Hoesada “kegiatan pembentukan suatu struktur tersebut dinamakan dengan strukturalisasi”.¹¹

Menurut Benny, struktur adalah bangunan teoretis yang terdiri atas unsur-unsur yang berhubungan satu sama lain dalam satu kesatuan.¹² Sedangkan menurut KBBI cara sesuatu disusun atau dibangun, susunan, serta yang disusun dengan pola tertentu, dll. Menurut Jan Hoesada, “strukturalisasi terdapat dua aspek yaitu peraturan dan sumber daya”.¹³

Dinas memiliki strukturalisasi atau struktur organisasi yang berisikan jabatan-jabatan pegawai yang ada di dalamnya. Jabatan sendiri menurut KBBI memiliki arti pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi, fungsi. Jabatan berkaitan dengan pangkat dan kedudukan.

Beban kerja menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja juga

¹¹ Jan Hoesada, *loc.cit.*

¹² *Ibid*, hlm. 3.

¹³ *Ibid*, hlm. 3.

didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan.

Pegawai negeri atau Aparatur Sipil Negara sebagaimana Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil atau PNS adalah WNI yang memiliki kualifikasi tertentu lalu diangkat oleh pembina kepegawaian menjadi pegawai ASN yang menjabat di pemerintahan. Selanjutnya Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa:

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yakni WNI yang memiliki kualifikasi tertentu dan memiliki tugas dalam pemerintahan yang didasarkan perjanjian kerja dengan waktu yang ditentukan”.

PNS dan PPPK merupakan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu dinas termasuk dalam Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat. Pengertian SDM secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.¹⁴

Kualitas sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau suksesnya suatu organisasi. Organisasi yang mendukung perkembangan karir pegawai/sdmnya dengan cara melihat kapabilitas mereka maka akan berdampak

¹⁴ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 37.

baik pada performa kerja. SDM akan bekerja secara maksimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat bagaimana kompetensi mereka. Kompetensi yang baik akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan sehingga kualitas kinerja lebih tinggi.¹⁵

Organisasi pemerintah pusat maupun daerah sama sama menghadapi masalah yang serupa yaitu terkait analisis kebutuhan pegawainya. Oleh karena itu agar tidak terjadi permasalahan jumlah SDM atau pegawai yang besar/sedikit yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mengakibatkan pembagian tugas dan beban kerja menjadi sulit, diperlukan kejelasan susunan/struktur jabatan yang ada di organisasi berikut dengan analisis jabatan dan analisis beban kerjanya.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 menyebutkan bahwa semua instansi wajib melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang mana kedua hal tersebut dijadikan syarat untuk melakukan penyusunan peta dan uraian jabatan, juga kebutuhan ASN. Pasal 1 angka 15 menyebutkan mengenai pengertian analisis jabatan, yakni prosedur yang harus dilalui untuk menghasilkan informasi jabatan, berawal dari menguumpulkan data jabatan, lalu data dicatat, diolah, dan disusun. Lalu dalam Pasal 1 angka 17, disebutkan mengenai pengertian analisis beban kerja, yakni proses yang dilakukan agar menghasilkan data/informasi tentang seberapa efektif dan efisiennya suatu pekerjaan sesuai

¹⁵ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non sekuler*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2000, hlm. 3.

dengan beban/volume kerjanya. Tujuan penyusunan Anjab dan ABK untuk memperoleh informasi perihal jenis pekerjaan serta jumlah orang yang dibutuhkan pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Proses Anjab dan ABK meliputi identifikasi mandat, desain organisasi, dan proses bisnis. Lalu akan dibentuk tim yang menyusun analisis jabatan dan beban kerja setelah itu dilakukan penganalisisan jabatan, mengumpulkan dan mengolah data jabatan, verifikasi jabatan (uraian dan spesifikasi jabatan), pemeriksaan ulang kebutuhan, lalu disusun peta yang berisikan jabatan-jabatan.

Manfaat analisis jabatan dan analisis beban kerja terdiri dari dapat mengetahui jumlah kebutuhan pegawai, kualitas distribusi, formasi pegawai berikut beban kerjanya, pemosisian pegawai yang tepat, karir pegawai berkembang karena sesuai dengan kapabilitasnya, serta pemberian remunerasi (tunjangan kinerja) yang sepatasnya.

Demi berjalannya tujuan organisasi dengan baik, efektif, dan efisien Dinas provinsi maupun daerah harus mengikuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 dan peraturan perundang-undangan lainnya. Namun di dalam lapangan masih terdapat dinas atau instansi pemerintahan yang belum mengikuti pengaturan khususnya mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga menimbulkan berbagai permasalahan. Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik semestinya dinas menjalankan asas efektif dan efisien, akuntabilitas, serta kesetaran dan keadilan.

Pengaturan terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan hal lainnya yang berkaitan diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang.

F. Metode Penelitian

Peneliti melakukan metode penelitian untuk mendapatkan pengetahuan yang benar dengan menggunakan metode yang terstruktur yakni menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif menurut Ronny Hanitjo Sumitro yakni:¹⁶

“Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti”.

¹⁶ Ronny Hanitjo Sumitro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 24.

1. Spesifikasi Penelitian

Metode yang digunakan peneliti yaitu metode *deskriptif-analitis*, metode tersebut menggambarkan masalah yang kemudian permasalahan tersebut dianalisis lewat data yang sudah dikumpulkan, diolah, disusun dengan berpatokan pada teori dan konsep yang akan digunakan.¹⁷ Peneliti akan meneliti masalah yang berkaitan dengan analisis strukturisasi jabatan di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

2. Metode Pendekatan

Peneliti menggunakan metode pendekatan *yuridis-normatif*. Penelitian yang menekankan kepada ilmu hukum dan penganalisan norma/kaidah yang ada di dalam masyarakat disebut dengan *yuridis-normatif*.¹⁸ Pengertian lain dari *yuridis-normatif* yakni penelitian hukum dengan cara melakukan penelitian terhadap bahan pustaka/data sekunder.

Penelitian difokuskan kepada ilmu penganalisan terhadap norma/kaidah-kaidah hukum dan praktik yang terjadi di lapangan yang berhubungan dengan analisis strukturisasi jabatan di suatu dinas dihubungkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

¹⁷Martin Steinman dan Gerald Willen, *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*, Angkasa, Bandung, 1974, hlm. 97.

¹⁸Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 97.

3. Tahap Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Peneliti melakukan analisis data primer dan data sekunder untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Tahap penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan adalah penelitian terhadap data sekunder merupakan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral dan dengan penelitian kepustakaan yaitu menggunakan tiga bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁹

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang menyangkut terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti. Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penulisan ini antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Amandemen ke-IV.
- b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

¹⁹ Jhony Ibrahim, *Theori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyu Media, Malang, 2006, hlm. 57.

- d) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
 - e) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja.
 - f) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
 - g) Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang menjelaskan tentang bahan hukum primer berupa buku-buku yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi.²⁰
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, KBBI, *Black's law dictionary*.²¹

²⁰ Soerjono Sekanto, *Penelitian Hukum Normatif "Suatu Tinjauan Singkat"*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985, hlm. 14.

²¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *op.cit*, hlm. 116.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan hanya bersifat penunjang terhadap data kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan hanya untuk justifikasi data sekunder, yaitu melalui wawancara.²² Wawancara berkaitan dengan strukturisasi jabatan dihubungkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti terbagi menjadi beberapa tahap yaitu sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dapat dilakukan dengan cara membaca, mengutip, menelaah, mengarsipkan/menginventarisir data dari suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku, ataupun literatur lainnya yang berkaitan dengan strukturisasi jabatan dihubungkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

b. Penelitian Lapangan

Dalam melakukan penelitian lapangan peneliti menggunakan metode wawancara (*interview*). Teknik untuk menghasilkan informasi dengan cara menanyakan langsung kepada narasumber disebut dengan wawancara.²³

²² Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Panduan Penyusunan Penulisan Hukum (Tugas Akhir), Bandung, 2015, hlm. 16.

²³ *Ibid*, hlm. 57.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Studi Dokumen (*Library Research*)

Alat pengumpulan data dalam penelitian kepastakaan dilakukan dengan menggunakan inventarisasi bahan hukum yang terdiri dari buku, jurnal, alat tulis, laptop untuk mengetik dan menyusun data yang diperoleh.

b. Studi lapangan (*Field Research*)

Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan yang digunakan berupa daftar pertanyaan yang dirinci untuk keperluan wawancara yang merupakan proses tanya jawab secara tertulis dan lisan, bersama instansi terkait mengenai permasalahan-permasalahan terkait, lalu direkam melalui alat perekam suara.

6. Analisis Data

Analisis bahan hukum merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis yang dipakai adalah menggunakan penganalisaan secara ilmiah dan diuraikan atau dideskripsikan sesuai dengan dasar kajian yuridisnya dengan menitikberatkan pada ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *yuridis kualitatif*, merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis.²⁴

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1983, hlm. 32.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di beberapa tempat yang merupakan sebagai pendukung kelengkapan data dalam rangka menunjang penelitian ini.

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jl. Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung.
- 2) Perpustakaan Universitas Padjadjaran Bandung, Jl. Dipatiukur Nomor 35, Bandung.

b. Instansi

- 1) Dinas Bina Marga Provinsi Jawa/Barat, Jl. Asia Afrika Nomor 79, Bandung.
- 2) Graha Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, Jl. Ternate Nomor 2, Bandung.