



## **PENGARUH PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 390 TAHUN 2019 TERHADAP BEBAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARRU**

<sup>1</sup>Fitriani, <sup>2</sup>Pratiwi Ramlan, <sup>3</sup>Mardhatillah\*, <sup>4</sup>Zulkarnain Sulaiman,  
<sup>5</sup>Devy Febrianti, <sup>6</sup>Sunandar Said, <sup>7</sup>Khaeriyah Adri  
*Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang*  
Korespondensi: [mardhatillahds92@gmail.com](mailto:mardhatillahds92@gmail.com)

### *Abstrak*

**Pendahuluan:** Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu presiden dalam menyelenggaraan pemerintahan negara (Indonesia & Republik, 2019). masalah penelitian ini adalah dengan terbit surat edaran dari kebijakan penyederhanaan birokrasi maka berdampak pengalihan menjadi pejabat fungsional sehingga memungkinkan berpengaruh pada beban kerja pegawai dalam hal ini yang dimaksud beban kerja adalah efisiensi dan tupoksinya sesuai dengan keahlian mereka. **Tujuan Penelitian:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. **Metode Penelitian:** Desain penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara, dengan teknik sampling yaitu menggunakan sample purposive. **Hasil penelitian:** Berdasarkan hasil wawancara informan, dapat kita ketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang menyatakan bahwa beban kerja rendah sebanyak 12 orang atau 34%, dan sebagian besar responden yang menyatakan beban kerja tinggi adalah 23 orang atau 66%. Serta 2 informan mengatakan beban kerjanya berat dan 2 informan mengatakan beban kerjanya rendah, Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.390 tahun 2019 terhadap Beban Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Serta hasil wawancara mengatakan dengan 4 informan, 2 informan mengatakan ada pengaruh, dan 2 informan menatakan tdk ada pengaruh. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah yang pertama komunikasi, yang ke dua respon staf yang kurang, SDM yang kurang, pimpinan, dan banyaknya orang yang melaksanakan program kerja.

### *Kata Kunci*

Beban Kerja, Dinas Kesehatan, PERMENPAN

## Pendahuluan

“Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PerMenPAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) yaitu mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu presiden dalam menyelenggaraan pemerintah negara” . Negaraindonesia terdiri dari berbagai instansi pusat maupun instansi daerah yang saling berkaitan, berkesinambungan serta saling membantu dalam proses penyelenggara urusan administrasi dan pemerintahan. Setiap instansi mempunyai tugas dan wewenang masing-masing sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu instansi pemerintahan yang ada yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No.33 tahun 2015 Tim perencana kebutuhan SDMK terdiri dari pemangku kepentingan terkait di tiap jenjang administrasi pemerintahan baik pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi yang bertanggung jawab dalam menyusun dokumen perencanaan kebutuhan SDMK secara tepat dan berkesinambungan. Apabila dalam tiap jenjang administrasi pemerintahan sudah terbentuk tim terkait SDMK, maka tugas dan fungsi tim perencana kebutuhan SDMK bisa dimasukkan dalam tim tersebut. Tim Perencana tersebut di bawah koordinasi Dinas Kesehatan. Dalam metode perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusi Kesehatan (SDMK) di antaranya yaitu Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) mempunyai tujuan yaitu merencanakan kebutuhan SDMK, baik di tingkat manajerial maupun tingkat pelayanan, sesuai dengan beban kerja sehingga di peroleh informasi kebutuhan jumlah pegawai. Lingkup penggunaan yaitu tingkat institusi, dan dapat dilakukan rekapitulasi di tingkat jenjang administrasi pemerintah selanjutnya. Data nominal yang di perlukan yaitu Susunan Organisasi Tata

Kerja (SOTK), institusi atau fasilitas pelayanan kesehatan, jenis tugas dan uraian pekerjaan perjabatan hasil analisis jabatan, hasil kerja atau cakupan perjabatan, norma waktu, jam kerja efektif, waktu kerja tersedia, dan Jumlah SDMK perjabatan .

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur 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 . Dari segi kompensasi dan pendapatan pejabat struktural yang beralih menjadi pejabat fungsional juga berubah. Selain itu pegawai juga merasa bahwa dengan beralih menjadi pejabat fungsional mereka menjadi lebih susah dalam memenuhi angka kredit yang telah disyaratkan. Pegawai masih banyak yang merasa belum percaya diri dan kebingungan, karena pegawai banyak yang beranggapan bahwa pejabat fungsional itu identik dengan keahlian. Peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, membuat pegawai merasa bahwa jabatan fungsional yang mereka jabatan sekarang ini belum sesuai dengan kompetensi mereka. Masih adanya tugas tambahan diluar tugas pokok yang seharusnya mereka kerjakan juga membuat pegawai tidak dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal, sehingga pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja pokok yang mereka kerjakan .

Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa sebelum terbit surat edaran yang berisi peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi no.390 tahun 2019 tentang langkah strategis dan konkret penyederhanaan birokrasi di dinas kesehatan kabupaten barru terdapat pejabat structural Eselon II, Eselon V, dan Eselon V, dengan terbit surat edaran dari kebijakan penyederhanaan birokrasi maka

terdampak pengalihan menjadi pejabat fungsional sehingga memungkinkan berpengaruh pada beban kerja pegawai dalam hal ini yang dimaksud beban kerja adalah efisiensi dan tujuannya sesuai dengan keahlian mereka.

### Metode Penelitian

Bagian ini berisi metodologi penelitian, meliputi jenis penelitian kualitatif, desain penelitian yaitu dengan observasi, wawancara, dengan populasi 54, teknik sampling yaitu menggunakan sample purposive, sampel dan besar sampel (35), variabel independen peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No.390 Tahun 2019 sebagai (x). variabel dependen ialah beban kerja sebagai (y), metode pengumpulan data menggunakan kualitatif instrumen observasi wawancara, dokumentasi, dan telaah dokumen.

### Hasil Penelitian

#### 1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang menyatakan bahwa beban kerja rendah sebanyak 12 orang atau 34%, dan sebagian besar responden yang menyatakan beban kerja tinggi adalah 23 orang atau 66%.

*“beban kerja saya nak semakin banyak, dan banyaknya garis koordinasi ke langsung pejabat fungsionalnya.” (informan 1, Agustus 2023)*

*“berat dan tidak mengurangi karena itu tadi malah menambah beban kerja karena SDM kurang dan belum mampu mengurangi” (Informan 2, Agustus 2023)*

*“Iya betul karena struktural dia lebih luaski cakupannya sementara kalau kita fungsional mengarah satu pekerjaan lebih spesifik ceritanya itu pekerjaannya.” (informan 3, Agustus 2023)*

*“berkurang karena dari struktural ke fungsional sehingga beban kerja terbagi rata yang tadi nya banyak tanggung jawab di setiap program.” (informan 4, Agustus 2023)*

Dari hasil wawancara pada 4 informan tersebut dapat disimpulkan bahwa 2 informan yakni informan 1 dan 2 menyatakan bahwa beban kerja tinggi, dan 2 informan yaitu informan 2 dan 3 menyatakan bahwa beban kerjanya rendah.

#### 2. Pengaruh Setelah Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.390 Tahun 2019

Hasil pengaruh setelah adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.390 tahun 2019 Di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

*“Tidak berpengaruh karena beban kerja berat dan terlalu banyaknya garis koordinir” (informan 1, Agustus 2023)*

*“Tidak karena dari segi koordinasinya susah, sulit, karena jabatan strukturalnya kan sisa kepala bidang, dan kepala seksi ditiadakan jadi sulit nak” (informan 2, Agustus 2023)*

*“ya karena dia ceritanya ee apa lebih jelaski setiap itu maksudnya fungsional ceritanya dia itu lebih signifikan” (informan ke 3, Agustus 2023)*

*“ya karena yang tadinya saya ini jabatanku itu pekerjaannya terdapat gabungan yang dulunya gabungan dari UPTD maksudnya UPTD itu kan dia seperti puskesmas dia berdiri sendiri kemudian masuk di seksi farmasi otomatis double pekerjaan nah setelah permen ini terbit akhirnya terkonsentrasimi yang tadinya struktural menjadi fungsional apoteker sehingga beban kerja itu terbagi rata setelah hadirnya permen ini dan jelas perbedaannya.” (Informan ke 4, Agustus 2023)*

Berdasarkan hasil wawancara dari 4 informan tersebut 2 informan mengatakan bahwa tidak ada pengaruh setelah adanya surat edaran tersebut terhadap beban kerja, 2 informan mengatakan bahwa ada pengaruh terhadap beban..

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama informan pertama sampai informan empat mengatakan bahwa:

*“faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja saya nak yang pertama itu beban kerja komunikasi yang tidak terlalu bagus yang kedua respon dari staf yang kurang”*(2 agustus 2023).

*“ sdm yang kurang tapi beban kerja banyak ituji saja dek”* (8 agustus 2023).

*“kegiatan-kegiatan”*(2 agustus 2023)

*“dari pimpinan, dari kegiatan maksudnya program kerja dan banyaknya orang melaksanakan pekerjaan itu”*(2 agustus 2023).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah yang pertama komunikasi, yang ke dua respon staf yang kurang, SDM yang kurang, pimpinan, dan banyaknya orang yang melaksanakan program kerja.

## D. Pembahasan

### 1. Beban Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara informan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang menyatakan bahwa beban kerja rendah sebanyak 12 orang atau 34%, dan sebagian besar responden yang menyatakan beban kerja tinggi adalah 23 orang atau 66%. Serta 2 informan mengatakan beban kerjanya berat dan 3 informan mengatakan beban kerjanya.

Dari kesimpulan diatas bahwa di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terdapat perbandingan beban kerja di antara pegawai, karena Salah satu dari responden maupun informan tersebut memiliki status jabatan yang berbeda sehingga ada yang mengatakan berat dan juga ada yang mengatakan ringan dan salah satu alasan mereka mengatakan beban kerja berat karena garis koordinasi pada pegawai yg menjabat sebagai fungsional yg terlalu banyak yang dulunya itu mereka memiliki garis koordinasi yang sedikit dan sebagian pegawai tidak mengalami perubahan status jabatan. Dan yang mengatakan beban kerjanya rendah di antara responden dan informan itu yang menjabat sebagai fungsional yang dulunya struktural itu mereka merasa beban kerjanya ringan dan dapat kita tarik kesimpulannya bahwa beban kerja pada Dinas kesehatan Barru tinggi dalam hasil penelitian ini menemukan bahwa “penyederhanaan birokrasi menyebabkan beban kerja yang tinggi di level pimpinan sehingga menimbulkan masalah komunikasi dalam koordinasi pekerjaan.”

### 2. Pengaruh Setelah Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.390 Tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara informan, Maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.390 tahun 2019 terhadap Beban Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Serta hasil wawancara mengatakan dengan 4 informan, 2 informan mengatakan ada pengaruh, dan 2 informan mengatakan tdk ada pengaruh.

Hal ini peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh setelah adanya peraturan tersebut dikarenakan ada perubahan jabatan yang dulunya jabatan struktural menjadi jabatan fungsional seperti yang di sampaikan dalam surat edaran Permenpan dan Rb No.390 tahun 2019 dalam surat edaran tersebut Bapak Presiden Republik Indonesia menyampaikan dalam “pidatonya pada tanggal 20 oktober 2019 telah menyampaikan pidato peIntikan yang salah satu arahannya adalah perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level dan mengganti/mengalihkan jabatan tersebut dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/mengalihkan jabatan kompetensi tertentu.” Dari pernyataan Surat edaran Permenpan dan RB No. 390 tahun 2019 tersebut telah dilaksanakan pada setiap instansi salah satunya yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Barru mengatakan bahwa “bagi PNS atau pegawai sendiri, penyederhanaan birokrasi telah memberi sejumlah keuntungan antara lain:

1. Usia pensiun yang bertambah .  
Bagi pejabat administrator yang menjelang usia 58 dan pada saat pengalihan jabatan fungsional ke jenjang madya akan menambah usia pensin menjadi 60 tahun. Begitupun yang mampu beralih ke jenjang utama dapat sampai dengan 65 tahun.
2. Tahap pengalihan jabatan  
Melalui penyetaraan bukan pengangkatan pertama. Hal ini memberikan keuntungan bagi pegawai, karena jika menggunakan tahap pengangkatan pertama persyaratan dan seleksi cukup

ketat sehingga belum tentu lulus dan menjadi pejabat fungsional.

3. Bagi pejabat pengawas yang sebelumnya pernah menduduki pemangku jabatan fungsional, dapat dilakukan pengaktifan kembali masuk pada jabatan fungsional sebelumnya.

4. Kelas jabatan akan sama atau mendekati dengan jabatan sebelumnya.”

5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan ke empat informan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Komunikasi

Seperti halnya yang dikatakan Robert McPhee dalam menyebut “komunikasi tidak hanya dapat mengurangi ketidak jelaasan informasi atau ambigius melainkan melainkan juga membentuk organisasi.”

2. Respon staff

Mengatakan bahwa “*support staff* (staff dukungan) adalah bagian dari organisasi yang relatif mandiri dan berfungsi sebagai support secara tidak langsung terhadap organisasi.”

3. Sumber Daya Manusia Kurang

Mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung dalam dirinya sendiri.”

4. Kegiatan-kegiatan

Maksud dari kegiatan-kegiatan yaitu suatu pekerjaan yang melebihi dari satu

kegiatan yang dikerjakan oleh satu orang maupun lebih.

5. Pimpinan

Merupakan orang yang memimpin suatu organisasi, keluarga dan kelompok.

6. Banyaknya orang yang melaksanakan Program kerja.

Maksud dari banyak nya orang yang melaksanakan program kerja yaitu orang yang melaksanakan susunan rencana kegiatan kerja yang sudah di tentukan oleh pemerintah atau yang telah disepakati oleh beberpa pihak untuk mewujudkan suatu tujuan dan hasil yang *good governance*.

Menurut Gibson dalam menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. *Time pressure* (Tekanan waktu)
2. Jadwal kerja atau jam kerja
3. *Role ambiguity* (Kemenduaan peran) dan *role conflict* (konflik peran)
4. Kebisingan
5. *Information overload* (informasi yang berlebih)
6. *Temperature extremes* (suhu tinggi) atau *heat overload* (kelebihan panas)
7. *Repetitif action* (Tindakan berulang)
8. Tanggung jawab

### E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan secara umum dapat disimpulkan bahwa:

Beban kerja pegawai di Dinas Kesehatan kabupaten Barru menunjukkan hasil uji statistic “Beban Kerja Tinggi” dengan presentase 66%.

Pengaruh setelah adanya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Borokrasi No.390 Tahun 2019 di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru,

Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai, menunjukkan hasil yaitu komunikasi, respon staff, SDM kurang, kegiatan-kegiatan, pimpinan, dan banyaknya yang melaksanakan program kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Ariani, Dian, ‘STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DALAM PERSPEKTIF’, 8.3 (2023), 386–97

Arie Pratama1\*, Adnan Rajak2, Rahmat Sabuhari3, ‘Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkup Bps Se- Provinsi Maluku Utara (Studi Tentang Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional)’, 8.23 (2022), 712–28

Budiasa, I Komang, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia, 2021*

Didik Haryanto, ‘Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan’, *Kindai*, 17.3 (2021), 325–46

<<https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>>

Indonesia, peraturan presiden, and Republik, ‘[www.bphn.go.id](http://www.bphn.go.id)’, 2019

Muhtar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju', *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1.1 (2022), 68–78

Najibur, Rismana, 'Kebijakan Pemangkasan Struktur Birokrasi Di Indonesia', *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 4.2 (2021), 221–32  
<<https://doi.org/DOI10.24090/volksgeist.v4i2.5232>>

Permenkes, 33 no, 'Permenkes No.33 Tahun 2015', 2015  
<<https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3312>>

Rusliandy, 'Analisis Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi Pemerintah Daerah', *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8.1 (2022), 54–68

