

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era global yang kompetitif ini, kehidupan organisasi secara keseluruhan dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan besar. Derasnya arus perubahan membawa konsekuensi logis bagi organisasi untuk selalu mengantisipasi dan harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Teknologi informasi sebagai sebuah era baru pada abad 21 ini, dicirikan oleh daur hidup produk (*product life cycle*) yang semakin pendek. Kecanggihan teknologi yang lahir dan direspon oleh pasar selalu diikuti terus oleh lahirnya teknologi baru yang lebih canggih dan begitu seterusnya. Kompetisi dalam melahirkan barang dan jasa seperti tidak ada akhirnya sehingga konsumen sangat dimanjakan oleh banyaknya pilihan yang bervariasi.

Derasnya arus global memberikan dampak bagi terciptanya suatu kebijakan-kebijakan baru bagi pemerintah kepada organisasi-organisasi yang terkait untuk mendukung tujuan negara dalam suatu konsep peraturan-peraturan birokrasi.

Reformasi birokrasi Pemerintah Daerah diarahkan untuk melakukan penyempurnaan terhadap kebijakan Desentralisasi, penataan aspek kelembagaan perangkat daerah dalam upaya pengembangan organisasi yang lebih proporsional, datar, transparan dan hirarki yang pendek sebagai implementasi dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Desentralisasi fungsi-fungsi pemerintah daerah melibatkan pengalihan besar-besaran mengenai tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Dalam hal ini, diperlukan pengelolaan yang memadai dalam pengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia agar tercipta lingkungan dan suasana kerja yang saling mendukung antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Paradigma baru mengenai desentralisasi tersebut telah direspon secara yuridis formal pada tingkat operasional dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah telah memberikan kewenangan terhadap penataan kelembagaan perangkat daerah dengan mempertimbangkan karakteristik kebutuhan daerah dan ketersediaan sumber daya aparatur.

Berlotak dari hal tersebut diatas, diperlukan pengkajian kapasitas dan pengembangan pengelolaan SDM yang mencakup pengelolaan administrasi kepegawaian, sehingga dalam hal ini, pemerintah daerah harus memikirkan bagaimana mengkorelasikan kebutuhan dan keinginan antara pegawai dan pimpinan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu *setting* proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang jelas dapat menjamin optimalisasi kinerja perusahaan kedepannya sebagaimana dikatakan

Nuryanta (2008:56), bahwa terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi dalam menjalankan pengelolaan sumber daya manusia, antara lain perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, bargaining, keamanan, kontinuitas dan informasi. Dengan banyaknya aspek yang terkait pengelolaan sumber daya manusia, maka penulis membatasi permasalahan pada aspek *perencanaan, dan rekrutmen* sumber daya manusia dalam organisasi.

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, pemerintah pusat telah menjabarkan kedalam pembentukan organisasi perangkat daerah antara lain berupa lembaga teknis Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) ditingkat provinsi untuk lebih menjamin penyelenggaraan kebijaksanaan menyangkut program-program yang langsung menyentuh sektor publik juga termasuk didalamnya berkaitan dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan,

pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, administrasi kepegawaian, diklat, pengawasan dan pengendalian.

Kenyataan menunjukkan bahwa cara kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, organisasi dan manajemen merupakan faktor penting dalam mengatasi kerumitan yang timbul akibat tuntutan tugas yang semakin kompleks dewasa ini. Kaitannya dengan uraian tersebut diatas maka penulis mengangkat beberapa hal yang menjadi fenomena yang sering muncul dan menjadi persoalan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo yang dipengaruhi oleh pengelolaan administrasi kepegawaian Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

1. Masih terdapatnya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tingkat/klasifikasi pendidikannya. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya seperti pada saat melakukan sosialisasi/ penyuluhan pada masyarakat yang berbeda status sosialnya.
2. Minimnya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Kantor Perwakilan BKKBN yang mengakibatkan kekurangan tenaga kerja pada pos-pos kantor yang seharusnya terisi. Hal ini dapat dilihat pada saat Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo hendak merekrut pegawai baru, dimana minimnya peminat atau kurangnya SDM yang memadai untuk diterima, dan atau kurangnya tenaga honorer yang bekerja di Kantor Perwakilan BKKBN

Provinsi Gorontalo.

3. Perekrutan dan penempatan kerja yang tidak atau belum sesuai dengan linearitas pendidikan dan pengalaman organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari linearitas SDM dari personil kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.
4. pemberian *reward* (penghargaan) yang diharapkan pegawai masih belum terlaksana, terdapat personil yang telah menunjukkan loyalitas dan prestasi pada organisasi yang masih belum mendapatkan penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi kerjanya.

Fenomena yang terjadi didalam organisasi seperti yang diuraikan diatas, mendorong hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, antara lain: (1). Masih terdapatnya pegawai yang sering melalaikan tugasnya, (2) Penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tidak tepat waktu yang dikarenakan adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan, (3) Masih adanya pegawai yang belum mengetahui *job description-nya* (deskripsi pekerjaan), (4) Kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan kurang atau belum memenuhi harapan, dan lain sebagainya, sehingga dapat dikatakan bahwa hal tersebut diatas akan mengganggu kinerja organisasi yang secara umum bertujuan memberikan pelayanan yang optimal pada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai administrasi pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Gorontalo dengan memformulasikan judul : “Analisis

Administrasi Kepegawaian pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, maka teridentifikasi beberapa masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Administrasi kepegawaian yang dijalankan pada BKKBN Provinsi Gorontalo dinilai masih belum terlalu maksimal untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pegawai.
2. Perencanaan administrasi kepegawaian yang dilakukan masih belum dapat memenuhi harapan akan kuantitas dan kualitas pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo.
3. Perekrutan yang dilaksanakan belum dapat memenuhi kebutuhan organisasi.
4. Penempatan kepegawaian yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka disusun rumusan masalah penelitian yakni “Bagaimana Analisis Administrasi Kepegawaian pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Analisis Administrasi Kepegawaian pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk memahami tata cara penulisan karya tulis yang baik serta merupakan suatu implementasi tanggung jawab dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dibidang penelitian
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi para pemimpin di daerah khususnya pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak Pimpinan pada Kantor BKKBN Provinsi Gorontalo mengenai Administrasi yang baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi serta bahan perbandingan bagi peneliti lainnya, khususnya yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian.