BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. jika suatu organisasi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. untuk itu, diperlukan adanya sistim yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pemimpin dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. untuk itu, seorang pemimpin harus dapat mengelolah sumber daya secara efektif dan efesien terutama dalam mengelolah Sumber Daya Manusia. Salah satu persoalan krusial di Indonesia adalah masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM disebut sebagai salah satu persoalan krusial mengingat persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hal ini tidak pernah tuntas. Sorotan terhadap kinerja SDM aparatur yang rendah, hampir tidak pernah berhenti.

Pada tahun 2002, Feisal Tamin yang kala itu menjabat sebagai Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, sempat mengatakan bahwa dari 4 juta PNS, hanya 40% yang dikatakan bekerja secara produktif. Sedangkan sisanya, sebesar 60%, masih harus dibenahi. Seperti diketahui, Pemerintah mengalokasikan anggaran untuk membayar gaji dan tunjangan para PNS. Jika

dikaitkan dengan angka yang disebut oleh Feisal Tamin, tentu kondisi tersebut merupakan suatu hal yang menyedihkan karena merupakan pemborosan anggaran. Pemerintah mengeluarkan anggaran untuk sesuatu yang tidak produktif. Salah satu hal mendasar yang perlu mendapat sorotan adalah kemampuan pemerintah dalam memprediksi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dalam konteks ini tentu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas, akan tetapi juga kualitas SDM yang diperlukan, (jurnal Samratulangi :2009).

Peraturan Menteri Nomor 197 Tahun 2012 Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mengatakan bahwa a. Dalam rangka penataan pegawai negeri sipil ke arah jumlah, kualitas dan distribusi PNS yang tepat sesuai kebutuhan organisasi, serta efisiensi penggunaan anggaran belanja pegawai,.b. bahwa dalam kebijakan moratorium penerimaan CPNS terdapat jabatan yang dikecualikan dalam rangka mengisi kekosongan kebutuhan yang apabila tidak diisi dapat berdampak dalam urusan tata kelola pemerintahan yang pada akhirnya berdampak pada program nasional. c. bahwa dalam pengisian jabatan yang dikecualikan tersebut harus dijamin kualitasnya, melalui sistem pengadaan CPNS yang berbasis kompetensi dengan cara yang transparan, obyektif, dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dari peraturan Menteri di atas jelas dikatakan bahwa CPNS yang diangkat harus sesuai kebutuhan organisasi, dijamin kulitas SDM dan profesionalisasinya. Namun Profesionalisme atau bersikap profesional adalah masalah yang kerap dipertanyakan di lingkungan kerja birokrasi. Karena masalah ini sangat terkait dengan kinerja serta produktivitas pegawai. Masalah ini muncul disebabkan

sekurangnya oleh dua hal. *Pertama*, SDM di dunia birokrasi umumnya kurang cukup proaktif dan inovatif dalam bekerja serta bekerja hanya mendasarkan kepada "menunggu perintah atasan" atau SK, surat tugas dan sebagainya. *Kedua*, SDM yang berstatus sebagai PNS kerap direkrut bukan dari kalangan profesional, melainkan cukup memenuhi syarat administrasi dan kepegawaian. Misalnya sehat jasmani dan rohani, tidak sedang menjalani hukuman, atau mendapat rekomendasi dari kepolisian sebagai orang yang berkelakuan baik (SKCK). Sementara profesional atau tidaknya CPNS dalam bidang yang sesuai dengan kebutuhan sama sekali diabaikan, dan pada gelirannya kekurang yang diharapkan cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata dalam organisasi.

Persoalan tersebut yaitu penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kahlian yang dimiliki atau terjadinya ketidaksesuaian antara kompotensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuain tersebut, disebabkan oleh kompotensi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum profesional. Demikian pendistribusian pegawai saat ini masih belum mengacu pada kebetuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum di dasarkan pada beban kerja yang ada. Menumpuknya pegawai di satu unit lain tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut.

Untuk pencapai performa pegawai pemerintahan yang diharapkan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara melalui Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 Tentang Penataan PNS,

mewajibkan setiap instani baik pusat maupun daerah melaksanakan kegiatan berikut: 1. Melakukan penataan PNS dilingkungan unit kerja mengacu pada Keputusan Men.PAN Nomor:KEP/23.2/M.PAN/2004 tanggal 16 Pebruari 2004 Tentang Pedoman Penataan Pegawai.2. Melaksanaan analisis jabatan yang mengacu pada Keputusan Men.PAN Nomor:KEP/61/M.PAN/6/2004 Tanggal 21 Juni 2004 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan. 3. Melaksanakan analisis beban kerja berdasarkan/ mengacu pada Keputusan Men.PAN Nomor: KEP/ 75/M.PAN/7/2004 Tanggal 23 Juli 2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Departemen Dalam negeri juga kemudian menyusun suatu Peraturan Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Peraturan ini kemudian ditindaklanjuti dengan Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah yang merupakan panduan tentang uraian langkah-langkah dalam melakukan analisis beban kerja pada setiap unit organisasi di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar 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.

Kenyataannya usaha yang dilakukan tersebut belum memberikan hasil yang meksimal, karena banyak pegawai yang belum profesional dan juga pegawai yang diangkat belum memenuhi kuota yang dibutuhkan oleh setiap instansi pendidikan. Berdasarkan pengamatan di lapangan yang dilakukan pada kantor dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Kota Tidore Kepulauan menunjukan bahwa sebagian bidang masih kekurangan pegawai, sehingga pegawai-pegawai yang dibebankan 2 tugas per/hari terpaksa harus bekerja lebih dari ketentuan yang berlaku. dari permasalahan tersebut pegawai yang dibutuhkan tiap tahun akan semakin meningkat dari tahun ke tahun maka peneliti akan menproyeksi pegawai yang dibutuhkan dari tahun ke tahun mulai dari tahun 2015- 2019, yang akan memproyeksi jumlah dan keadaan pegawai sebelum tahun t yaitu dari tahun 2009 – 2013.

Realita tersebut diduga karena belum diadakan Analisis kebutuhan pegawai di instansi tersebut secara totalitas. Bertolak dari kenyataan tersebut maka peneliti terdorong untuk mengetahui secara mendalam melalui suatu penelitian tentang " **Asesmen Kebetuhan Pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Tidore Kepulauan".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaiman beban kerja yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Tidore Kepulauan Tahun 2015-2019?
2. Berapa banyak kebutuhan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Tidore Kepulauan Tahun 2015-2019?

1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaiman beban kerja yang ada di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Tidore Kepulauan ?
2. Untuk mengetahui berapa banyak kebutuhan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Tidore Kepulauan ?

1.4 Manfaat penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai :

1. Bagi dinas pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai perlunya di adakan analisis kebutuhan pegawai.
2. Bagi pegawai, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan acuan untuk bekerja lebih profesional, selalu mengembangkan diri dan menyadari akan pentingnya pekerjaan yang ada disetiap bidang di instansi tersebut.

3. Bagi peneliti. Penelitian ini akan memberikan pengalaman yang berharga dan menamba wawasan keilmuan penulis mengenai analisis kebutuhan pegawai.