

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tugas manajemen sumberdaya manusia adalah untuk mendayagunakan sumberdaya manusia yang dimilikinya secara optimal. Pendayagunaan ini seringkali berarti mengupayakan agar sumberdaya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Upaya tersebut dilakukan melalui proses manajemen terhadap sumberdaya manusia, dengan berbagai kegiatannya.

Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan dengan baik bilamana ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bila mana bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya.

Unsur utama dalam setiap program manajemen kepegawaian dalam suatu organisasi adalah analisis jabatan (*Job Analysis*). Analisis jabatan (*Job Analysis*) diartikan sebagai suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Melalui analisis jabatan (*Job*

Analysis) akan diperoleh berbagai ukuran yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab mengenai suatu pekerjaan tertentu. Analisis pekerjaan merupakan suatu prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas, proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki. Analisis pekerjaan berfokus pada karakteristik pegawai, penggunaan ujian fisik, tes, wawancara dan prosedur lainnya untuk tujuan tersebut.

Seringkali timbul kesalahpahaman tentang pengertian jabatan ini. Jabatan kadang-kadang diartikan sebagai posisi atau pekerjaan, tanpa penjelasan lebih jauh. Sering dijumpai adanya jabatan yang sama untuk jabatan-jabatan yang mempunyai tugas-tugas yang berbeda. Sebaliknya untuk tugas-tugas yang sama adakalanya diberikan nama jabatan yang berbeda pada perusahaan yang berbeda. Bahkan ironisnya para pemegang jabatan itu sendiri kadangkala tidak tahu atau merasa ragu tentang apa yang seharusnya dikerjakan. Permasalahan tersebut perlu dilakukan Analisa Jabatan. Suatu studi yang secara sistematis dan teratur mengumpulkan semua informasi dan fakta yang berhubungan dengan suatu jabatan.

Begitu halnya berdasarkan observasi awal di Badan Kepegawaian Daerah bahwa kinerja pegawai cenderung rendah, kuantitas kerja lebih dibebankan pada

karyawan staff, begitu pula kualitas kerja cenderung menurun karena beberapa pegawai selaku pelanggan sering mengeluh pada rendahnya pelayanan yang diberikan oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah, lambatnya ketepatan waktu kerja apalagi pada tanggal-tanggal tua pada kalender. Oleh karena itu umumnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian daerah relatif rendah dikarenakan informasi kepada pegawai-pegawai dan calon pegawai di Kota Gorontalo sering tidak sampai, bahkan para pemegang jabatan merasa ragu tentang apa yang seharusnya dikerjakan, bidang satu dengan bidang lainnya sering tumpah tindih dalam melaksanakan pekerjaannya khususnya bidang pengembangan kepegawaian dan bidang pembinaan pegawai, disisi lain.

Hal senada disampaikan Martoyo (2008:11) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah analisi jabatan. Hasil dari analisis jabatan sangat berperan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan. Analisis jabatan merupakan hal mendasar dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Tanpa adanya data yang akurat tentang profil dari masing-masing jabatan, jenis-jenis kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, serta pengalaman dan pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan tersebut, maka proses pengembangan sumber daya manusia akan menjadi sulit dalam penilaian kinerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Shinta Tanumihardjo (2011) bahwa terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Sama seperti halnya penelitian yang dilakukan BK Suthara (dalam Jurnal Internasional, 2013)“ *This study shows that*

employee job analysis can be a powerful tool to enhance organizational performance. Berikutnya oleh Rehman Safdar (dalam Jurnal Internasional,2010) *“The findings suggest that an organisation-wide policy of job analysis is an important source of competitive advantage in its own right, and requires due attention of HR professionals.”.*

Secara garis besar kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam suatu kantor meliputi bidang kepegawaian. Masalah di atas tentunya dapat dihindari apabila karyawan memahami betul tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) dalam melaksanakan kegiatan bekerja. Keadaan tersebutlah yang mendorong penulis untuk memiliki judul “Pengaruh *Job Analysis* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latarbelakang tersebut diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian daerah relatif rendah dikarenakan informasi kepada pegawai-pegawai dan calon pegawai di Kota Gorontalo sering tidak sampai.
2. Kuantitas kerja lebih dibebankan pada karyawan staff
3. Kualitas kerja cenderung menurun karena beberapa pegawai selaku pelanggan sering mengeluh pada rendahnya pelayanan yang diberikan oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah,

4. Lambatnya ketepatan waktu kerja apalagi pada tanggal-tanggal tua pada kalender sering melakukan absen kerja dengan alasan yang kurang tepat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut diatas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Job Analysis* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah tersebut diatas, penulis dapat merumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Job Analysis* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Yang menjadi manfaat dalam tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Praktis sebagai bahan informasi Menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Tata kelola Jabatan pada Badan kepegawaian Daerah Kota Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah *Job Analysis* lebih memperhatikan setiap kebutuhan yang diperlukan dengan penggunaan metode pengumpulan data *Job Analysis*.
3. Diharapkan dapat Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembanding bagi pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai *Job Analysis* di masa yang akan datang.