

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan

jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian pegawai saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan 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.

Persoalan pegawai negeri sipil dapat ditinjau dari tiga perspektif yaitu perspektif sistem (aturan hukum dan kebijakan), kelembagaan dan sumber daya manusia. Dari sisi peraturan perundang-undangan, banyak peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur manajemen PNS yang dinilai sudah *out of date* sehingga tidak sesuai lagi dengan tuntutan perkembangan lingkungan global dewasa ini. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah undang-undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Karena Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sifatnya hanya perubahan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, sehingga sebagian besar peraturan pelaksanaannya masih belum disesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Contohnya adalah PP No. 24 Tahun 1976 tentang Cuti PNS, PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, PP No. 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan PNS, PP No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, dan lain-lain. Upaya-upaya untuk memperbarui regulasi tersebut telah dimulai walaupun belum memperlihatkan hasil yang signifikan.

Dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pasal 25 undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dilakukan oleh Presiden.

Salah satu permasalahan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian yang sangat prinsipil untuk segera di carikan solusi adalah masalah kebutuhan pegawai dan distribusinya yang tidak merata. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (sustainable). Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah kekurangan pegawai yaitu dengan meluncurkan serangkaian program-program seperti pengadaan pegawai honor, pegawai kontrak yang dilakukan melalui ikatan perjanjian kerja. Hal tersebut dibarengi dengan pengangkatan pegawai (PNS) untuk menaggulangi kekurangan pegawai yang terjadi pada berbagai jenis instansi pendidikan.

Usaha yang dilakukan tersebut belum memberikan hasil yang maksimal, karena jumlah pegawai yang diangkat tidak memenuhi kuota rasional yang dibutuhkan oleh setiap instansi pendidikan. Kondisi yang lebih memprihatinkan distribusi pegawai lebih terkonsentrasi di perkotaan, sementara daerah pedalaman sangat kekurangan pegawai.

Berdasarkan pengamatan dilapangan menunjukan bahwa sebagian bidang-bidang pekerjaan seperti yang ada di Kantor Dinas Bonebolango masih kekurangan pegawai. Hal tersebut terlihat dari banyaknya pekerjaan yang kurang sebanding dengan banyaknya pegawai sesuai dengan ketentuan setiap pegawai hanya di bebaskan minimal dua pekerjaan dalam sehari. Tapi karena kekurangan pegawai, maka terpaksa sebagian pegawai harus mengejar lebih dari ketentuan tersebut.

Dilihat dari segi penempatan masi banyak pegawai yang ketika akan menunggu proses di mutasikan ketempat lain, sebagian besar masih di tempatkan untuk sementara di bidang-bidang pekerjaan yang ada, hal tersebut diakibatkan karena masih kurangnya pegawai di instansi tersebut, sehingga sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Realitas tersebut di duga kerena belum diadakannya asesment atau analisis kebutuhan pegawai di instansi tersebut secara totalitas, sehingga instansi tersebut masih kekurangan pegwai dan belum mendapatkan jatah yang memadai. Bertitik tolak dari kenyataan tersebut, maka peneliti terdoronguntuk menegtahui secara mendalam melalui suatu penelitian tentang “Asesmen Kebutuhan Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bonebolango”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitimerumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja/ analisis jabatan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bonebolango?
2. Bagaimana kebutuhan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bonebolango?

1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui beban kerja/ analisis jabatan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bonebolango?
2. Untuk mengetahui kebutuhan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai perlunya diadakan asesmen kebutuhan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bonebolango.
2. Bagi Pegawai, Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk bekerja lebih profesional dan menyadari akan pentingnya pekerjaan yang ada di setiap bidang-bidang yang ada di instansi tersebut, khususnya di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pendidikan Kabupaten Bonebolango.
3. Bagi peneliti. Penelitian ini akan memberikan pengalaman yang berharga dan menambah wawasan keilmuan penulis mengenai Asesmen kebutuhan pegawai di instansi pendidikan, khususnya di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pendidikan Kabupaten Bonebolango.