# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Di dalam perusahaan terdapat departemen khusus yang di tugaskan mengatur bagian karyawan yaitu, departemen personalia. Tugas dari departemen personalia salah satu diantaranya adalah mengatur fungsi perencanaan sumber daya manusia. Untuk melaksanakan hal itu semua diperlukan informasi rincian aktivitas mengenai jumlah atau kuantitas karyawan yang nanti akan menempati jabatan-jabatan oleh perusahaan.

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluru sumber daya yang di miliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Proses di maksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Proses analisis jabatan meliputi kegiatan-kegiatan pengumpulan dan pemeriksaan data mengenai aktivitas-aktivitas kerja pokok yang ada di dalam suatu pekerjaan atau jabatan itu. Hasil dari analisis jabatan adalah berupa deskripsi jabatan ( job description ) dan spesifikasi jabatan ( job specification ).

 Jika dalam suatu kantor instansi Analisis Jabatan kantor tidak mamadai maka, akan berpengaruh buruk bagikinerja kantor. Kinerja kantor menjadi buruk ini adalah akibat dari kinerja pegawai yang kurang baik. Kinerja pegawai dapat berjalan baik jika di dukung oleh tersedianya Analisis Jabatan kantor yang mendukung tercapainya tujuan instansi.

Menurut Simamora (2015:16) menyebutkan manfaat bahwa analisis pekerjaan adalah membantu dalam mengomunikasikan harapan sebuah pekerjaan terhadap si pemegang jabatan, penyelia dan rekan sejawatnya. Dengan menjabarkan pekerjaan apa yang di butukan, bagaimana kualifikasi orang yang akan memegangnya, kapan watu yang di butuhkan untuk menciptakan pekerjaan baru itu dan bagaimana syarat-syarat yang akan di butuhkan, maka akan terjadi efesiensi pemakaian tenaga kerja dan optimalisasi produktivitas

Namun, di dalam permasalahan hal yang sering terjadi ini adalah kurang efektifnya pegawai dalam bekerja karena tidak terlaksananya analisis jabatan pada bagian penempatan pegawai dengan baik sehingga pegawai tidak mengetahui dengan pasti pekerjaan yang ia lakukan dalam perusahaan tersebut bahkan ada pegawai yang bekerja untuk dalam beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga sulit membuat analisis jabatan karena nama jabatan seringkali tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari atau malah pegawai tersebut tidak ahli dalam bidang pekerjaan yang ia pegang sehingga apa yang ia pekerjakan sehari – hari tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

Kantor Regional (Kanreg) XI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manado merupakan salah satu instansi yang menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan peyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya. Wilayah kerja Kanreg XI BKN terdiri dari 3 (tiga) provinsi yaitu Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara.

Tugas dari setiap pegawai kantor menjadi bahan perhatian pihak kantor, yaitu mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN.

 Pada Kantor Regional XI BKN Manado terdapat unit yang mempunyai salah satu tugas pokok melakukan penataan pegawai yaitu Subbagian Kepegawaian. Untuk melakukan tugas tersebut, unsur utama yang menjadi bahan perhatian penuh bagi Subbagian Kepegawaian adalah informasi terhadap jabatan maupun informasi para pegawai

 Analisis jabatan pada BKN Regional XI Manado menjadi bahan perhatian penuh karena hasil dari analisis jabatan yang berupa deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar kinerja jabatan dapat memberikan data-data diatas untuk dijadikan bahan dalam penilaian penempatan pegawai BKN Regional XI Manado.

Berdasarkan uraian sejumlah pendapat yang tersaji, maka pengertian kinerjayaitu merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas.

Yaitu kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan

 Dengan demikian Analisis jabatan memiliki peran yang penting dalam (Kantor Regional XI BKN Manado ) untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau posisi tertentu. Karena tanpa melakukan analisa dan pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para karyawan atas pekerjaannya, (Kantor Regional XI BKN Manado ) tidak akan dapat membentuk prosedur sumber daya manusia yang efektif untuk memilih, mempromosikan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Yang penulis amati pada kantor (Kantor Regional XI BKN Manado ) penerapan analisis jabatan di kantor tersebut kurang maksimal dikarenakan masih kurangnya jumlah pegawai yang ada sehingga masih ada pegawai yang melaksanakan beberapa tugas jabatan yang tidak sesuai.

 Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “***Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara”***

**1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Adapun identifikasi masalah yang terkait dengan permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil observasi dilapangan adalah sebagai berikut :

1. Beberapa penempatan pegawai berdasarkan pendidikan dan keterampilan belum terpenuhi.
2. Hasil kinerja yang telah di lakukan tidak sesuai dengan target yang diharapkan.
3. Kurangnya semangat kerja yang disebabkan karena pegawai tidak ahli dan mahir dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh pimpinan.
4. Pengembangan karir pegawai masih mengalami hambatan

## 1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai yaitu :

“Seberapa besar pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanreg XI BKN.?”

**1.4 PEMBATASAN MASALAH**

Dalam penelitian ini adapun masalah yang di bahas hanya pada bagian informasi kepegawaian dalam hal Analisis jabatan dan kinerja pegawai pada Kantor Regional XI Manado.

## 1.5 TUJUAN DAN MANFAAT

1. **Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa besarnya pengaruh Analisis Jabatanterhadap kinerja pegawai pada Kanreg XI BKN.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kanreg XI BKN.
3. **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi intitusi dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap terori-teori yang berkaitan dengan manajemen, khususnya mengenai teori Analisis Jabatan dan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti yaitu memecahkan masalah yang terjadi di lapangan secara ilmiah mengenai Analisis Jabatan serta dampakanya terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi instansi diharapkan hasil penlitian ini dapat memberikan manfaat bagi pimpinan instansi dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai melalui peningkatan Analisis pegawai pada kantor.