

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi sebagai suatu wadah didalamnya terdapat kumpulan individu yang memiliki satu atau beberapa tujuan yang ingin dicapai bersama. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Atmosudirdjo (Hadi, 2012:1) yang mendefinisikan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap individu yang terlibat dalam tujuan organisasi akan tercapai apabila di dalam suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itulah, diperlukan adanya pendayagunaan sumber daya manusia yang baik dan tepat agar sumber daya manusia mau dan mampu bekerja secara optimal.

Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan sesuai dengan minat dan kemampuannya serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu.

Ini berarti bahwa organisasi harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Dalam aktivitas suatu instansi untuk mencapai tujuan ditempuh dengan berbagai tugas dan pekerjaannya. Dimana setiap tugas dan pekerjaan tersebut dikerjakan oleh orang yang berbeda-beda di lihat dari latar belakang pendidikan, kemampuan, keterampilan dan keahlian masing-masing individu. Sehingga analisis jabatan menjadi dasar dalam sistem sumber daya manusia. Analisis jabatan sangat penting dalam suatu organisasi karena hal inilah yang nantinya organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki oleh pegawai sebelum menduduki setiap jabatan yang outputnya berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dimana dalam deskripsi jabatan memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. Namun kenyataannya masih ada organisasi yang belum menerapkan analisis jabatan dalam operasional instansi karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti mengetahui setiap pekerjaan yang akan dikerjakan. Hal ini membuat pegawai merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dijalankannya karena tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang disebabkan oleh organisasi yang sering mengabaikan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam hal ini membuat analisis jabatan.

Menurut Dessler (Priansa 2016:70) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah Prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan

Tabel 1.1
Ketidaksesuaian antara jabatan dan bidang tugas
Dengan kualifikasi pendidikan terakhir

Jabatan/Bidang Tugas	Kualifikasi Pendidikan Terakhir Pemangku Jabatan	Ket
Kepala Bidang Perdagangan	Sarjana Pendidikan	Bidang keilmuan tidak sesuai dengan bidang tugas
Kepala Bidang Pengawasan Industri dan Perdagangan	Sarjana Ekonomi Keuangan	Bidang keilmuan tidak sesuai dengan bidang tugas
Kepala Sub Bagian Umum	SMA	Tingkat Pendidikan tidak sesuai dengan tugas jabatan
Staf Bagian Keuangan	Sarjana Theologia	Bidang keilmuan tidak sesuai dengan bidang tugas

Sumber: Pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 1.1 ketidaksesuaian jabatan dan bidang tugas dengan kualifikasi pendidikan terakhir diatas dapat dilihat bahwa penetapan personal di jabatan dan bidang tugas tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan yaitu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai sehingga pegawai tidak memahami akan deskripsi atau tugas, tanggung jawab dan wewenang dari jabatan tersebut. Pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ada pegawai yang memiliki gelar pendidikan Sarjana Teologi bekerja pada bagian keuangan sehingga pekerjaan yang ada di bagian keuangan sering tertunda kemudian ada pegawai yang memiliki jabatan Kepala Sub Bagian Umum yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sehingga semua pekerjaan yang ada di bagian umum sering mengalami kesalahan baik dalam pembuatan surat maupun pencatatan surat pada buku agenda akibatnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado mengalami penurunan. Hal

ini dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, bertanggungjawab dan inisiatif. Dalam menyelesaikan pekerjaan sering terjadi ketidakrapihan, ketidaktelitian sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan perintah. Pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan dan pegawai yang ada kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado harus menerapkan analisis jabatan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik membuat penelitian tugas akhir dengan mengangkat judul : **”Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya penundaan pekerjaan karena tidak mengerti tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Terdapat pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tidak sesuai dengan jabatan sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai
- c. Masih adanya pegawai yang kurang inisiatif dalam pelaksanaan tugas kerja di kantor.
- d. Masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan deskripsi jabatan.

1.4.2 Manfaat

2. Manfaat bagi penulis yaitu untuk mengetahui kondisi sebenarnya mengenai pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta kemampuan menulis karya ilmiah di masa datang.
3. Manfaat bagi Jurusan Administrasi Bisnis sebagai bahan masukan dalam proses pembelajaran menyangkut dengan hasil penelitian ini.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi Kepala Dinas dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai melalui penerapan analisis jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.