

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas individu yang berada di dalamnya. Keberhasilan organisasi sangat mungkin tercapai apabila kebijakan, prosedur, serta peraturan yang berkaitan dengan orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan mengunrunungkan semua pihak dalam organisasi. (Sedarmayanti, 2016).

Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan di bidangnya masing-masing. Pegawai menjadi salah satu pemain kunci di instansi pemerintah, memiliki pegawai dengan kompetensi dan keterampilan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan sangat penting. Untuk itu, pada penempatan pegawai di instansi pemerintah merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. Bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2020).

Pegawai negeri sipil (PNS) pada instansi pemerintah memiliki peran utama sebagai pelaksana, pengaturan undang-undang, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintah, *manager* atau *corporate leader*, dan *administrator*. Sehingga pegawai pada instansi pemerintah merupakan menjadi salah satu peran utama dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik atau *good government*. (Ashari, 2010).

Sumber daya manusia dalam lingkungan pemerintahan sudah menjadi bagian penting pada setiap usaha reformasi birokrasi dalam menyediakan pelayanan terhadap memenuhi kebutuhan dan menyiapkan akomodasi untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan reformasi birokrasi dikatakan berawal dari

keseriusan birokrasi itu sendiri dalam pengelolaan sumber daya kelembagaan. Oleh karena itu, birokrasi Indonesia tidak boleh lagi berkompromi dalam rekrutmen, seleksi dan penempatan jabatan atau jabatan pegawai dan pegawai negeri sipil, penilaian kinerja, rotasi dan mutasi dalam rangka membangun karakter dan kompetensi individu. Karena seluruh fungsi manajemen SDM dalam lingkungan pemerintah wajib dijalankan dengan jelas, logis, dan objektif.

Mendorong terselenggaranya pengelolaan sumber daya aparatur negara yang berkualitas maka dibuat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa “Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”. Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menjelaskan mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja pada pasal 56 ayat 1 bahwa setiap “instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja” dan ayat (2) menyatakan bahwa “Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan”. (Republik Indonesia, 2014). Analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan bagian utama pada setiap manajemen kepegawaian merupakan sebagai rujukan guna untuk mendapatkan individu yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang sangat bermanfaat bagi organisasi.

Pada instansi pemerintah yang dipakai untuk menentukan hal tersebut adalah dengan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja berdasarkan analisis ini, diperoleh data yang menunjukkan jenis, jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan, yang juga akan menjadi standar untuk semua program sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, transfer dan promosi, dan persiapan. Peraturan gaji, penyusunan struktur organisasi dan perbaikan kondisi kerja. Ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan posisi yang dipegangnya mempengaruhi kinerja pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Perbedaan ini disebabkan oleh komposisi keterampilan pegawai atau keterampilan mereka yang tidak proporsional. Demikian

pula distribusi pegawai masih belum sesuai dengan kebutuhan organisasi yang sebenarnya karena tidak didasarkan pada beban kerja organisasi. Karena itu diperoleh cara untuk mengetahui kebutuhan pegawai dengan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Analisis jabatan adalah proses mengumpulkan, merekam, memproses, dan menyusun data pekerjaan menjadi informasi pekerjaan. Selain itu, analisis jabatan adalah proses sistematis yang mengidentifikasi keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan individu untuk melakukan pekerjaan yang efektif. Melakukan analisis jabatan melibatkan beberapa proses yaitu menyiapkan data pekerjaan, mengumpulkan data pekerjaan, memproses data pekerjaan, dan memvalidasi pekerjaan.

Analisis jabatan memberikan fakta dan menunjukkan jenis pekerjaan apa yang sedang dilakukan dan jenis eksekutif apa yang dibutuhkan. Fakta-fakta ini dirangkum dalam deskripsi pekerjaan. Persyaratan petugas yang bertanggung jawab dicatat dalam uraian jabatan (*job description*). Dalam syarat pegawai yang penting dicatat pada persyaratan jabatan (*job specification*). Analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja wajib dilakukan oleh setiap instansi pemerintah.

Selain analisis jabatan, analisis beban kerja digunakan untuk mengetahui jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu tertentu atau dengan kata lain analisis beban kerja yang bertujuan untuk menentukan jumlah pegawai dan tanggung jawab atau beban kerja yang tepat. Proses penyusunan pelaksanaan analisis beban kerja memerlukan beberapa tahapan yaitu dengan mengumpulkan data beban kerja dan menghitung kebutuhan pegawai dari beberapa aspek.

Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja mempunyai tujuan untuk mempersiapkan formasi pegawai yang akan dilaksanakan, dengan memperhatikan kesesuaian jumlah pegawai dengan tugas unit kerja, kesesuaian kualitas pegawai dengan jenis pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi positif bagi unit kerja serta untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelaksanaan analisis jabatan dan

analisis beban kerja pada dasarnya diperlukan untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas pada sumber daya manusia serta aparatur yang memenuhi syarat pada setiap organisasi perangkat daerah dan menjalankan tugas umum pada pemerintahan.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pembantu Wali Kota Bekasi dalam penyelenggaraan pekerjaan pemerintahan bidang permukiman dan permukiman serta pekerjaan pemerintahan bidang pertanahan. Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi ada beberapa formasi jabatan. Dilihat dari daftar Rekapitulasi Analisis Beban kerja (ABK) dan Ketersediaan Pegawai masih terdapat beberapa formasi jabatan yang belum terisi lengkap sesuai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) nya. Berikut data formasi pegawai yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Reakpitulasi ABK dan Ketersediaan Pegawai

No	Nama Jabatan	Tugas Pokok	ABK	Ketersediaan Pegawai (PNS)	Keterangan Kebutuhan
1	Pengadministrasian Umum	Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	35	12	23
2	Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman	Menerima dan mengolah obyek kerja yang dilengkapi hasil laporan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya.	20	3	17

No	Nama Jabatan	Tugas Pokok	ABK	Ketersediaan Pegawai (PNS)	Keterangan Kebutuhan
3	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	Pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan, menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.	6	2	4
4	Pengawas Bangunan dan Gedung	Pengawasan bangunan dan gedung dengan melakukan peninjauan langsung ke lokasi untuk mendapatkan data yang akurat.	14	6	8
5	Pengelola Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum	Melakukan kegiatan pencatatan, dan pendokumentasian dokumen administrasi, berdasarkan peraturan yang berlaku untuk tercapainya sasaran sesuai yang diharapkan.	15	6	9

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1. diketahui bahwa pada bagian Pengadministrasian Umum dilihat dari ketersediaan terdapat 23 Pegawai, tetapi pada ABK yang telah ditetapkan membutuhkan 35 orang pegawai, maka pada pengadministrasian umum masih membutuhkan 12 pegawai. Hal yang sama pada bagian Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman dilihat dari ketersediaan pegawai terdapat 3 pegawai, tetapi pada ABK yang telah ditetapkan membutuhkan 20 pegawai, maka masih membutuhkan 17 pegawai. Selanjutnya pada bagian Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan dilihat dari ketersediaan pegawai terdapat 2 pegawai, tetapi pada ABK yang telah ditetapkan membutuhkan 6 pegawai, maka masih membutuhkan 4 pegawai. Selanjutnya pada bagian Pengawas Bangunan dan

Gedung dilihat dari ketersediaan pegawai terdapat 6 pegawai, dilihat dari ABK yang telah ditetapkan membutuhkan 14 pegawai, maka masih membutuhkan 8 pegawai. Begitu pun pada bagian Pengelola Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum dilihat dari ketersediaan pegawai terdapat 6 pegawai, tetapi dilihat dari ABK yang telah ditetapkan membutuhkan 15 pegawai, maka masih membutuhkan 9 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diproses dari Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi bahwa formasi jabatan pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi belum terpenuhi 100% sehingga mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai target dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Evaluasi Kebutuhan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Bagaimana Evaluasi Kebutuhan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan evaluasi kebutuhan pegawai pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang akan diteliti maka peneliti membatasi masalah pada evaluasi kebutuhan pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja, dan kinerja pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi mahasiswa dan pembaca lainnya khusus nya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta sebagai informasi mengenai evaluasi kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau masukan terhadap instansi pemerintah dalam kegiatan mengevaluasi kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.

3. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan belajar berfikir secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dari bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang menjabarkan teori-teori yang nantinya digunakan dalam untuk membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan tentang bagaimana metode penelitian yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik menganalisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian gambaran umum pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi dan hasil analisis data pembahasan serta hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan atau hasil analisis.

