

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disebut dengan HRM (*Human Resource Management*) adalah suatu aktivitas organisasi yang bertujuan menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat bekerja secara efektif. Semua karyawan termasuk karyawan lini sekalipun, memiliki peranan yang penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer pengelola sumber daya manusia harus mampu melakukan perencanaan yang baik untuk mendukung efektivitas kerja karyawannya (Sunardi & Primastiwi, 2012).

Dalam menjaga dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan, maka seorang pemimpin harus dapat menentukan pegawai yang kompeten sesuai dengan jabatan yang ditugaskan dan memberikan suatu pelatihan guna meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan memberikan suatu penilaian bagi karyawan yang telah mencapai target perusahaan atau yang telah memberikan jasa bagi perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai karena merasa dihargai akan pencapaian pekerjaannya.

Pencapaian kinerja karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja bagi karyawan baik berupa penghargaan atau formulir penilaian bagi setiap karyawan. Penilaian Kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkatan suatu prestasi karyawan. Hasil tersebut digunakan untuk dilakukannya suatu evaluasi bagi karyawan yang tidak berkompeten maupun berkompeten.

Tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara individu maupun berkelompok, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat seorang karyawan merasa dihargai akan hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa saja yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Rani & Mayasari, 2015).

Selain penilaian kinerja, pencapaian kinerja akan terlaksana dengan adanya analisis jabatan. Analisis jabatan yaitu suatu cara untuk melihat atau memilih seorang karyawan yang berkompeten sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga dengan dilakukan pemilihan tersebut dapat dilihat apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan serta karyawan seperti apa yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Yuniarti, 2016).

Dasar dari penilaian kinerja salah satunya adalah analisis jabatan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan satu tahun sekali, namun kembali pada kebijakan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan yang berarti karyawan tersebut dapat diberikan suatu promosi jabatan atau mutasi jabatan.

Dalam melaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, serta program pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada kinerja dibutuhkan Analisis Jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai Tenaga Kontrak Kerja (TKK) yang berdaya guna dan berhasil guna. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS maupun TKK dalam suatu satuan organisasi negara (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, 2012).

Dari analisis jabatan yang telah ditentukan, maka akan terlihat suatu beban kerja yang diterima sesuai dengan jabatan yang ditugaskan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental.

Jika seorang karyawan menanggung beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, maka akan menimbulkan suatu hambatan dalam bekerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa sakit karena suatu pekerjaan yang berat serta dapat mempengaruhi penilaian kinerja, karena beban kerja yang diterima terlalu berat atau tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan menimbulkan perasaan bosan atau malas dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, bahwa Penilaian Kinerja dengan Analisis Jabatan dan Beban Kerja yaitu saling berkaitan satu sama lain, karena pada sebuah organisasi dalam melakukan pemberian posisi yang tepat terhadap karyawannya dapat melihat beban kerja terlebih dahulu kemudian menganalisa jabatan yang sesuai dengan karyawan tersebut. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang ia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Analisis Jabatan yang dilaksanakan atau ditetapkan untuk pegawai baik Pegawai PNS maupun TKK belum mendapatkan kesesuaian dengan Beban Kerja yang diberikan atau ditugaskan oleh Pimpinan.

Analisis Jabatan pada pegawai di lingkungan Unit Pelaksana Tingkat Dinas Kebersihan Kecamatan Jatisampurna yang disingkat menjadi UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna yang diberikan kepada pegawai TKK dengan Beban Kerja yang berat sehingga menimbulkan rasa bosan, dan malas dibandingkan dengan Beban Kerja yang diterima oleh PNS. Hal tersebut dapat mempengaruhi Penilaian Kinerja pegawai, karena jumlah pegawai PNS lebih kecil dibandingkan pegawai TKK. Namun untuk hasil dari Penilaian Kinerja adalah keseluruhan pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna.

Dari Analisis Jabatan dan Beban Kerja pegawai yang telah ditentukan dan menghasilkan suatu Penilaian Kinerja pegawai, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu digunakan untuk mengikuti promosi dan mutasi jabatan karena merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menempatkan jabatan yang dibutuhkan dan bagi tenaga kontrak kerja (TKK) adalah untuk meningkatkan tingkat disiplinier, atau dapat diartikan sebagai pengembangan pegawai. Sehingga Penilaian Kinerja sangat lah penting untuk pegawai.

Dari pemaparan diatas, penulis ingin meneliti **“Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Tingkat Dinas Kebersihan Di Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Analisis Jabatan memiliki pengaruh terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna?
2. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna?
3. Apakah Analisis Jabatan dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Penilaian Kinerja pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna ;
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna;
3. Untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam Penilaian Kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan pencegahan terhadap masalah yang sama dikemudian hari.
2. Dapat memberikan wawasan kepada pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna akan hasil dari Penilaian Kinerja.
3. Dapat memberikan suatu pembandingan penelitian akan Analisis Jabatan dan Beban Kerja.
4. Dapat memberikan suatu masukan akan Analisis Jabatan dan Beban Kerja Pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, batasan masalah yang akan diteliti tentang Analisis Jabatan dan Beban Kerja pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatisampurna

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab, sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang beberapa teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, pembahasan mengenai pengertian dan faktor yang mendasari dari topik penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode Analisa data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang Profil Perusahaan yaitu: Sejarah Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, Struktur Organisasi serta analisis data dari pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisa data yang diteliti dan dapat di jabarkan dalam penelitian ini.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.