

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Implementasi peran Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena berperan dalam operasional serta dan output dari suatu organisasi. Pentingnya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memadai, memberikan dampak jangka panjang terhadap organisasi. oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada. Proses dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia dilakukan oleh bagian Personalia. Sebelum mengadakan penarikan tenaga kerja terlebih dahulu menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan. Dengan demikian, tugas dari bagian personalia adalah mendapatkan orang-orang yang tepat baik mengenai kualitas maupun kuantitas.

Kualitas maupun kuantitas Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. dimana tidak hanya menitik beratkan terhadap kualitas akan tetapi proporsi mengenai penentuan dalam mendapatkan karyawan haruslah seimbang. sehingga di perlukan metode khusus dalam menentukan kualitas serta kuantitas dari pegawai. Metode yang biasanya digunakan untuk menentukan jenis atau kualitas tenaga kerja yang diperlukan adalah Analisis Jabatan. Analisis jabatan memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan jenis pegawai yang diperlukan, fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam spesifikasi jabatan, deskripsi jabatan. dan standart kinerja.

Analisis Jabatan merupakan suatu proses untuk membuat uraian jabatan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan (Manullang, 1981:28). Sedangkan Menurut Handoko (2001:32) Analisis Jabatan adalah suatu cara yang sistematis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi pekerjaan/jabatan

Penerapan analisis jabatan yang bertujuan untuk penyusunan formasi pegawai diterapkan dengan memperhatikan kesesuaian jumlah pegawai dengan tugas unit kerja, kesesuaian kualitas pegawai dengan tugas unit kerja, kesesuaian jumlah pegawai dengan jenis kerja, kesesuaian kualitas pegawai dengan jenis pekerjaan memberikan kontribusi yang positif untuk meningkatkan efektifitas pegawai pada Sekretariat Daerah (Khotimah : 2012).

Praktek Analisis Jabatan terkait erat dengan kinerja organisasi, analisis jabatan merupakan sumber penting dari keunggulan kompetitif dalam dirinya sendiri, dan manfaat perhatian profesional HR, manajer lini dan manajemen puncak (Taylor & Francis : 2004)

Dari beberapa penelitian ataupun jurnal tersebut dapat di simpulkan bahwa analisis jabatan sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas pegawai. Agar proses analisis jabatan berjalan dengan baik dan efisien di perlukan adanya metode khusus dalam menganalisis jabatan, hal ini dapat mempermudah pihak atasan untuk mengambil keputusan. Dengan adanya metode khusus dalam menganalisis jabatan di harapkan dapat menghemat waktu dalam mendapatkan karyawan.

Dalam perusahaan maupun dalam instansi pemerintahan tidak terlepas dari analisis jabatan. Pada instansi pemerintahan juga di perlukan adanya analisis jabatan, guna mendapatkan sumber daya manusia yang di inginkan. Salah satu instansi pemerintah yang juga melakukan analisis jabatan adalah Pemerintah Kabupaten Malang. Oleh karena itu, analisis jabatan merupakan instrument untuk mendapatkan pegawai di Pemerintah Kabupaten Malang. karena dengan adanya analisis jabatan dapat mempermudah dalam pengekstifan kinerja pegawai, terutama Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Pemerintah Kabupaten Malang yang menangani masalah analisis jabatan adalah Sekretariat Daerah Bagian Organisasi. Proses Analisis Jabatan yang dilakukan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Malang dapat di katakan baik karena menggunakan analisis jabatan berbasis Teknologi Informasi (IT) dimana proses pengumpulan data dilakukan secara system online. System online dilakukan melalui website analisis jabatan yang di buat oleh Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kabupaten Malang. Adapun butir informasi dalam analisis jabatan yaitu berupa nama jabatan, kode jabatan, unit kerja, kedudukan dalam organisasi, Ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat/alat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, resiko bahaya, syarat jabatan, prestasi kerja yg di harapkan dan butir informasi lain. (Badan Kepegawaian Daerah :2011).

Ada beberapa parameter dalam menentukan Analisis Jabatan yaitu sebagai pengumpulan data pada tugas-tugas kerja dan pekerjaan prosedur, perilaku yang lebih abstrak seperti pengambilan keputusan, interaksi dengan mesin dan bahan,

metode evaluasi, kondisi kerja dan sistem kompensasi (konteks pekerjaan), dan persyaratan personil seperti keterampilan dan kemampuan fisik (McCormick, 1976 : 652-653)

Penerapan sistem analisis jabatan kebanyakan di lakukan secara manual, akan tetapi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang sudah menggunakan sistem online. Perbedaan analisis jabatan berbasis online dan manual adalah menekkankan pada mekanismenya, Analisis jabatan berbasis online ini di lakukan dengan mengakses website analisi jabatan Pemerintah Kabupaten Malang, sedangkan analisis jabatan secara manual masih menggunakan kuisisioner.

Manfaat Analisis Jabatan berbasis Informasi Teknologi adalah untuk mendapatkan informansi yang cepat, akurat dan juga efektif. Dengan adanya analisis jabatan yang menggunakan system IT dapat memudahkan para pegawai untuk mendapatkan data pribadi dan memudahkan para pihak personalia dalam penempatan tenaga kerja (Hartandi : 2003). Teknologi Informasi dapat di gunakan dalam berbagai disiplin ilmu seperti analisis jabatan, guna mendapatkan data yang akurat dan cepat dalam mendapatkan informasi (Johnston : 744). Analisis jabatan berbasis informasi merupakan suatu kebijakan yang di lakukan oleh Pemerintah Kabupaten Malang dalam mendeskripsikan jabatan pegawai. Agar suatu Implementasi kebijakan berjalan dengan baik maka perlu memperhatikan empat faktor, yakni komunikasi, sumberdaya, sistem dan struktur birokrasi (Edward III : 1980)

Bertumpu pada uraian di atas, menjadikan penulis tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan analisis jabatan yang digunakan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Malang. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : **“Implementasi Analisis Jabatan Berbasis Teknologi Informasi (IT) dalam Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di rumuskan oleh peneliti adalah :

Bagaimana Implementasi Analisis Jabatan berbasis IT di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana penerapan Analisis Jabatan berbasis IT di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti :

Penelitian ini di harapkan selain menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang analisis jabatan, juga di harapkan dapat menjadi konsentrasi lebih lanjut sehingga dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi pada dunia kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Bagi Pihak Akademis (Fakultas Ekonomi, khususnya mahasiswa Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia)

Diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan di masa mendatang dan memberikan kontribusi positif terhadap pihak akademis.

1.4.3 Manfaat Bagi Pihak Pemerintah Kabupaten Malang,

Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki kearah yang lebih baik dalam analisis jabatan para pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Agar hasil penelitian lebih terarah dan tepat sasaran serta tidak keluar dari pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan secara lebih spesifik, dalam penelitian ini masalah dibatasi hanya pada Implementasi Analisis jabatan berbasis IT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang. Dalam hal ini kaitannya dengan Implementasi Komunikasi, Sumber Daya, Sistem, dan Struktur Birokrasi (Edward :1980)