BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor penggerak organisasi yang paling utama adalah sumber daya manusia. Dalam perkembangannya organisasi perlu menyesuaikan diri pada lingkungannya sesuai dengan perkembangan zaman. Bila penyesuaian ini dilakukan secepat mungkin, maka organisasi akan terjaga keberadaannya. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini adalah meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Upaya pengembangan organisasi menjadi lebih besar, berdayaguna, dan memberikan pelayanan optimal menjadi hal yang didambakan oleh semua stakeholder dalam organisasi. Pengembangan ini merupakan suatu keharusan tatkala terjadi perubahan *eksternal* organisasi. Salah satu unsur yang paling penting dalam pengembangan organisasi adalah penataan jabatan maupun penataan sumber daya manusia yang ada didalammnya.

Pengembangan organisasi memiliki dampak yang positif terhadap organisasi itu sendiri. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari stakeholder kepada organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhinya hak dan kewajiban anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh

anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan.

Ditengah semakin majunya teknologi, memberikan pelayanan yang optimal oleh suatu organisasi harus segera diusahakan karena akan berdampak terhadap loyalitas pemakai jasa organisasi tersebut. Sehingga menjaga loyalitas pemakai jasa organisasi dengan terus mengembangkan organisasi menjadi sangat penting untuk dilakukan karena pemakai jasa tersebut akan memberikan dampak yang positif kepada organisasi.

Analisis jabatan dalam manajemen sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, maka pegawai telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dengan seoptimal mungkin.

Kegiatan analisis jabatan penting dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi jabatan yang diperlukan dalam suatu organisasi. Deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut digunakan sebagai dasar menempatkan pegawai sesuai tempatnya. Terjadinya kesalahan dalam menganalisis jabatan akan mengakibatkan kesalahan pada penempatan pegawai sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Analisis jabatan merupakan suatu dasar bagi manajemen kepegawaian. Analisis ini memberikan dasar yang realistis bagi pegawai dalam jabatan tertentu untuk dapat bekerja secara efisien yang mana pegawai tersebut sudah ditempatkan sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang selalu melaksanakan analisis jabatan untuk pengembanganorganisasi. Dasar pelaksanaan analisis jabatan dalam organisasi pemerintah adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri No 35 Tahun 2012. Analisis jabatan dalam organisasi Pemerintah digunakan sebagai panduan bagi Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dalam rangka penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Perencanan analisis jabatan pada badan/lembaga/instansi pemerintah selain untuk kepentingan rekrutmen juga sangat penting untuk menghindari adanya praktik nepotisme dalam organisasi pemerintah dimana rekrutmen pegawai menjadi kewenangan pemerintah daerah.

Penataan pegawai di lingkungan organisasi pemerintah daerah menggunakan dasar analisis jabatan merupakan suatu langkah awal dalam menentukan kebutuhan pegawai dari sisi kualitas maupun kuantitas, rekrutmen, seleksi, promosi, penyusunan sasaran kinerja pegawai, maupun peningkatan kompetensi pegawa idalam melaksanakan diklat.

Pelaksanaan analisis jabatan dalam organisasi swasta berbeda dengan pelaksanaan pada organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah

terdapat payung hukum yang mengatur pelaksanaan analisis jabatan yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri No 35 Tahun 2012. Namun dalam organisasi swasta tidak ada paying hukum yang mengaturnya sehingga teknis pelaksanaan analisis jabatan diserahkan kepada manajemen yang membidangi tugas tersebut.

Di zaman modern, pelaksanaan analisis jabatan untuk memberikan dasar bagi penilaian kinerja yang berguna untuk memberikan keputusan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia sangat penting untuk dilaksanakan. Mengingat persaingan sebuah organisasi atau perusahaan di zaman modern ini sangat *massif* dilakukan untuk memenuhi selera konsumen. Maka tidak jarang perusahaan besar maupun kecil dalam skala mikro juga melaksanakan analisis jabatan untuk mengingkatkan kinerja organisasi perusahaan.

Analisis jabatan yang nanti outputnya adalah informasi jabatan yang berguna untuk pengambilan kebijakan rekrutmen, seleksi, kompensasi, promosi, dan latihan. Tujuan akhir yang hendak dicapai dalam analisis jabatan adalah terciptanya system kepegawaian yang mumpuni dengan menerapkan prinsip *the right man in the right place.* Fenomena yang ada sekarang menunjukkan banyak sekali ketidaksesuaian antara jabatan dengan pemegang jabatan. Sehingga kinerja dari sebuah organisasi dirasa kurang maksimal. Hal inilah yang mendasari munculnya penelitian dengan judul "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas, perlu dilakukan perumusan masalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada pengaruh analisis jabatan terhadap pencapaian kinerja organisasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap pencapaian kinerja organisasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis diantaranya:

a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang analisis jabatan dan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja organisasi.

b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan dalam ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia (SDM).

c. Memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian mengenai analisis jabatan ini, maka manfaat yang diperoleh adalah:

a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh analisis jabatan terhadap pencapaian kinerja organisasi untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

b. Sebagai saran dan masukan kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam hal pengelolaan sumberdaya manusia guna mencapai tujuan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang peneliti tertarik meneliti permasalahan yang diteliti,

perumusan masalah ,tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari analisis jabatan dan kinerja organisasi. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terkait permasalahan yang diteliti peneliti serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang dilakukan, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data yang peneliti digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan

penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.