

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang (UU) No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa setiap organisasi pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan kualitas maupun kuantitas. Dalam hal kualitas berarti SDM-PNS dituntut memiliki produktivitas dan efektivitas kinerja yang baik. Berbeda dengan kualitas, kuantitas berarti jumlah pegawai yang mengampu pada suatu instansi harus seimbang dengan beban kerja yang ada serta jumlah penduduk pada wilayah instansi tersebut. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus sesuai dengan kebutuhan organisasi agar lebih efektif dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi, Dewi dkk (2019). Yusuf (2015) mengatakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Efektivitas kerja sangat diperlukan dalam menunjang eksistensi suatu organisasi di dalam masyarakat. Untuk menunjang efektivitas kerja tersebut tentu harus memiliki pegawai yang produktif dan profesional dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Menurut Muchransyah & Rahmawati (2016) menyatakan secara garis besar pegawai harus bekerja secara profesional untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap

organisasi memiliki pegawai yang kurang profesionalisme dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai abdi masyarakat. Profesionalisme sebetulnya bukan saja tuntutan dunia global yang membutuhkan keahlian, akan tetapi juga membutuhkan produktivitas. Semakin produktif dan proaktif SDM semakin efektif pula birokrasi. Semakin efektif birokrasi pemerintahan semakin baik juga negara. Negara yang baik adalah negara dengan aparatur yang bersih dan berwibawa (Nanang Syaikhu, 2008). Hal ini tentu akan berakibat pada kinerja pegawai yang dipandang kurang memuaskan di kalangan masyarakat serta akan berujung pada tidak tercapainya produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Untuk tercapainya produktivitas kerja pegawai maka perlu adanya manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional maka diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya (Mangkunegara, 2006). Salah satu bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif

dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan (Hasibuan, 2001). Mewujudkan SDM yang profesional maka diperlukan adanya perencanaan SDM untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.

Werther dan Davis (dalam Edy Sutrisno, 2009) mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dalam menyenggarakan berbagai aktivitas kelak. Dalam konteks manajemen SDM istilah ini erat kaitannya dengan istilah analisis kebutuhan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 analisis kebutuhan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan dan peralatan yang tersedia.

Kelurahan Benoa merupakan sebuah instansi dibawah naungan kecamatan Kuta Selatan. Pada instansi pemerintah kelurahan Benoa yang hanya memiliki 19 aparatur dan seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar tercapai tujuan dari organisasi. Akan tetapi pada kenyataanya, pegawai memiliki kelebihan beban kerja yang berakibat para pegawai kurang memiliki kinerja yang baik. kelebihan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai instansi ini sangat dirasakan karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja sehingga harus diselesaikan di luar jam kerja pegawai Kelurahan Benoa. Manuaba (2000)

mengatakan bahwa kelebihan beban kerja menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Kelebihan beban kerja pada pegawai ini semata-mata karena pegawai yang tersedia kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang dirasakan dengan jam kerja efektif. Kasmir (2001) mengatakan bahwa agar organisasi dapat berkembang dengan baik maka diperlukan upaya penentuan tenaga kerja sedapat mungkin sesuai dengan kebutuhan dan beban kerjanya. Kurangnya pegawai pada instansi Kelurahan Benoa dan menumpuknya pegawai pada instansi lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Oleh karena itu pentingnya penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal. Organisasi memiliki pegawai yang memadai pendidikan dan keterampilan yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2001). Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1.2.1 Bagaimana kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari jenis pekerjaan?

- 1.2.2 Bagaimana kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari sifat pekerjaan?
- 1.2.3 Bagaimana kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari analisis beban kerja?
- 1.2.4 Bagaimana kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan?
- 1.2.5 Bagaimana kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari peralatan yang tersedia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.3.1 Kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari jenis pekerjaan.
- 1.3.2 Kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari sifat pekerjaan.
- 1.3.3 Kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari analisis beban kerja.

- 1.3.4 Kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan.
- 1.3.5 Kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari peralatan yang tersedia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia dan dunia pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti (Mahasiswa)

Penelitian ini disamping sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi, juga merupakan kesempatan yang baik untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat pada saat perkuliahan, terutama untuk mengetahui bagaimana analisis kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali.

2) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam penambahan referensi hasil-hasil penelitian yang telah ada yang nantinya akan berguna bagi pembaca dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa atau peneliti yang melakukan penelitian dengan permasalahan kurangnya pegawai/ tenaga kerja.

3) Bagi Pemerintah Pusat

Penelitian ini kiranya dapat dipakai sebagai masukan dan ajuan bagi Kantor Kelurahan Benoa dalam menganalisis kebutuhan pegawai.

