**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi juga merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan SDM yang kompleks, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan strategi untuk meningkatkan tenaga kerja terampil. Batasan pengembangan SDM sebagai suatu rangkaian kegiatan yang terorganisir, dilaksanakan pada waktu yang ditentukan dan direncanakan untuk membawa perubahan sikap. Pengembangan adalah suatu proses yang meliputi latihan dan pendidikan[[1]](#footnote-2). Oleh karena itu di perlukan adanya suatu sistem pengelolaan yang menangani SDM atau dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Hal yang menjadi fokus utama dalam MSDM yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. Maka dalam implementasinya MSDM melaksanakan kegiatan-kegiatan yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terutama organisasi dalam kepemerintahan yang menjadi pembahasan.

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan arah dan kebijakan reformasi secara nasional saat ini maka pelaksanaan reformasi birokrasi dengan titik berat pada perbaikan di bidang organisasi, ketatalaksanaan dan kepegawaian sangat di butuhkan. Perbaikan di bidang kelembagaan yang telah dilaksanakan adalah dengan melakukan penataan organisasi agar dapat lebih efisien, efektif, berhasil guna dan berdaya guna dalam mentransformasikan dan merefleksikan setiap tugas dan fungsi yang diemban. Sejalan dengan adanya penataan organisasi tersebut, harus diikuti dengan perbaikan dibidang ketatalaksanaan dan kepegawaian secara simultan.

Salah satu prioritas kegiatan reformasi birokrasi di bidang ketatalaksanaan adalah dengan melakukan analisis jabatan yang hasilnya berupa uraian jabatan. Uraian jabatan kemudian dijadikan dasar untuk melakukan berbagai kegiatan manajemen dibidang kepegawaian di antaranya untuk menyusun spesifikasi atau persyaratan jabatan, peta jabatan serta peringkat jabatan dan selanjutnya bersama-sama dengan hasil analisis beban kerja dapat disusun jumlah kebutuhan pegawai per unit organisasi. Agar dalam melaksanakan analisa dan evaluasi jabatan tersebut lebih efektif dan efisien, kesamaan pengertian, bahasa dan penafsiran, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Dengan analisis dapat diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan sebuah jabatan yang dapat memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi operasional manajemen SDM yang lain amat bergantung pada informasi yang dihasilkan oleh proses analisis jabatan. Oleh karena itu, analisis jabatan sering juga dipandang sebagai *basic tool* atau fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia.[[2]](#footnote-3)

Begitu pentingnya proses analisis jabatan dalam manajemen sehingga dijadikan sebagai fondasi utama dalam kegiatannya yang juga menentukan ketercapaian tujuan yang maksimal.

Dalam organisasi pemerintah khususnya di Kementrian Agama ketentuan yang berlaku dan yang digariskan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mengharuskan adanya pelaksanaan analisis jabatan di lingkungan Kementrian Agama. Dengan dilaksanakan analisis jabatan, diharapkan juga akan mendukung dan memperlancar pelaksanaan program reformasi birokrasi di bidang kepegawaian yaitu melaksanakan tata kelola kepegawaian yang lebih baik dalam hal menentukan kebutuhan pegawai yang pada akhirnya membawa pada tercapainya tujuan.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan di Kementrian Agama, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jendral. Tugas pokok setiap Direktorat Jendral dibagi habis menjadi tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa Sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Di Kementrian Agama Kabupaten Bombana pada seksi Pendidikan Madrasah dalam kegiatannya cukup memiliki integritas yang baik. Seluruh aspek yang ada di seksi Pendidikan Madrasah ini telah bekerja secara dinamis, proaktif dan koordinasi dengan semua fungsi. Namun dalam hal pemeliharaan nilai-nilai di masyarakat yang masih ada anggapan tentang sekolah Madrasah sebagai sekolah khusus yang dalam peningkatan akademis oleh masyarakat masih dianggap kurang, jumlah pegawai yang masih minim namun memiliki kualitas kerja yang baik, serta kualifikasi pendidikan dengan dominan lulusan sarjana sosial namun mampu menyelesaikan pekerjaan di bidang Pendidikan Madrasah. Pada akhirnya fakta tersebut membawa peneliti untuk melihat pengaruh pada proses kerja dan kualitas pelayanan di Kementrian Agama khususnya pada seksi Pendidikan Madrasah.

Terkait dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana tata kelola pegawai di seksi Pendidikan Madrasah yang juga dalam kegiatannya selalu menjadi fokus utama untuk perbaikan setiap periode tertentu. Menyangkut pencapaian kinerja dalam aspek tata kelola tersebut maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut bagaimana tata kelola sumber daya manusia yang menjadi pelaku dalam pengelolaan di Kementrian Agama dalam hal ini tata kelola kepegawaian yang merujuk pada bagaimana implementasi analisis jabatan dalam tata kelola kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada Kementrian Agama Kabupaten Bombana.

1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, adapun fokus penelitian ini yaitu bentuk implementasi Analisis Jabatan dalam Tata Kelola Kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana.

Adapun penajaman fokus penelitian ini adalah Tata kelola kepegawaian di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, yang telah dikemukakan di atas, maka untuk lebih memfokuskan masalah ini sebagai berikut:

“bagaimana implementasi analisis jabatan dalam tata kelola kepegawaian seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi analisis jabatan seksi Pendidikan Madrasah di Kementrian Agama Kabupaten Bombana?
2. Bagaimana tata kelola kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana?
3. Bagaimanakah keefektifan analisis jabatan dalam tata kelola kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana?
4. **Definisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dan kesalahfahaman dari pembaca dalam memahami maksud yang terkandung dalam proposal ini, maka definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai dimana dalam kegiatannya berupa proses menghimpun informmasi setiap jabatan, mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional.
2. Tata kelola kepegawaian adalah sistem dan proses untuk memastikan akuntabilitas yang tepat dan keterbukaan dalam mengelola karyawan dengan segala hal-hal yang menyangkut dengan kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri.
3. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah sebagaimana telah dirumuskan di atas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memahami deskripsi dari rumusan masalah, dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Implementasi Analisis Jabatan di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bombana.
2. Untuk mengetahui bagaimana tata kelola kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bombana.
3. Untuk mengetahui implementasi analisis jabatan dalam tata kelola kepegawaian di seksi Pendidikan Madrasah pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bombana.
4. **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti, pihak organisasi/kantor, dan pihak STAIN Kendari, adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai manajemen khususnya di organisasi perkantoran dan dapat diterapkan dalam pembinaan organisasi pendidikan dalam masyarakat.
2. Sebagai bahan masukan bagi organisasi khususnya di kantor Kementrian Agama Kabupaten Bombana dalam menerapkan analisis jabatan.
3. Sebagai bahan masukan kepada penentu kebijakan pada organisasi, terutama di pusat dan khususnya di daerah dalam memperhatikan faktor-faktor penentu pelaksanaan manajemen khususnya dalam menganalisis jabatan.
1. Arsyad, Azhar. *Pokok-Pokok Manajemen*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2003), h. 55 [↑](#footnote-ref-2)
2. Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Alfabeta, 2012), Cet ke-2, h. 57 [↑](#footnote-ref-3)