

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Seluruh aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Peranan manusia dalam sebuah organisasi merupakan pelaksana fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengawasan, dan pengendalian. Dari berbagai fungsi manajemen tersebut, seluruhnya dilaksanakan oleh manusia, dapat disimpulkan bahwa kehadiran manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan dibutuhkan. “Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.” (Hasibuan, 2011, hlm. 14). Proses pengorganisasian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2013, hlm. 2) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Dalam rangka mengoptimalkan peranan manusia dalam melaksanakan fungsi manajemen sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu proses dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting dilakukan, karena perencanaan SDM dilakukan guna mempersiapkan ketersediaan tenaga kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangkunegara (2013, hlm. 4) “Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peralaman, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.” Perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang penting, sebab salah satu fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menentukan komposisi pegawai, menganalisis jabatan dan kompetensi yang harus dimiliki untuk menduduki jabatan tertentu.

Perencanaan sumber daya manusia juga berfungsi untuk memastikan suatu organisasi memiliki jumlah pegawai yang sesuai dan memastikan pegawai tersebut merupakan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi tersebut. Pegawai-pegawai yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Kompetensi-kompetensi yang menjadi syarat jabatan dapat ditunjang melalui latar belakang pendidikan. Pengetahuan yang didapatkan selama mengemban pendidikan menjadi modal dasar yang dapat diaplikasikan di dunia kerja. Sebagai contoh, jabatan analis pendidikan, dengan tugas jabatan melakukan kegiatan analisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang pendidikan, syarat pengisi jabatan tersebut

Szasza Nurfitri, 2021
ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
Universitras Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
Perpustakaan.upi.edu

adalah calon pegawai yang memiliki pengetahuan mengenai dunia pendidikan. Adapun latar belakang pendidikan yang menunjang syarat jabatan tersebut, salah satunya adalah program studi Administrasi pendidikan. Dengan begitu, jabatan analis pendidikan diisi oleh calon pegawai yang ahli di bidang tersebut.

Dinas pendidikan sebagai salah satu organisasi pendidikan idealnya harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia, agar proses kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Gubernur No 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, Bab II Bagian Kesatu Pasal 2 dijelaskan bahwa Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dinas pendidikan provinsi merupakan lembaga pembantu pemerintahan daerah provinsi untuk mengurus bidang pengelolaan pendidikan.

Kepala dinas pendidikan provinsi membawahi Sekretariat yang didalamnya terdapat 3 subbagian, diantaranya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Aset dan Subbagian Kepegawaian dan Umum. Disamping itu Kadisdik

Provinsi juga membawahi bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK), bidang Pembinaan SMA (PSMA), bidang Pembinaan SMK (PSMK), Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), 13 Cabang dinas dan UPTD Tikomdik. Subbagian dan bidang yang terdapat di dinas pendidikan provinsi harus diisi oleh pegawai-pegawai yang ahli di bidang tersebut dan memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan jabatan yang di duduki. Kompetensi yang harus dimiliki, dan latar belakang pendidikan yang menunjang kompetensi tersebut, diperoleh dalam proses perencanaan sumber daya manusia dengan metode Analisis Jabatan. Sehingga, pada akhirnya akan ada keterkaitan antara kesesuaian kompetensi yang dimiliki, latar belakang pendidikan yang menunjang dan tuntutan jabatan yang diduduki untuk mencapai profesionalisme pegawai.

Pelaksanaan analisis jabatan merupakan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai suatu jabatan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk dapat memegang jabatan tersebut dengan baik. Dari pengertian-pengertian tersebut, terlihat bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Melalui analisis jabatan, akan diketahui berapa posisi/jabatan yang seharusnya ada dalam suatu organisasi dan kemampuan apa yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan. (Lamandasa, 2016, hlm. 1)

Kewajiban setiap instansi pemerintahan melakukan analisis jabatan diatur dalam Surat Edaran Nomor SE.28/M.PAN/10/2004 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Penataan PNS, yang berisi bahwa Setiap instansi baik pusat maupun daerah wajib melaksanakan kegiatan berikut:

1. Melakukan penataan PNS di lingkungan unit kerja mengacu pada Keputusan Men.Pan nomor KEP/23.2/M.PAN/2004 tentang Pedoman Penataan Pegawai.
2. Melakukan analisis jabatan yang mengacu pada Keputusan Men.PAN nomor KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.
3. Melakukan analisis beban kerja berdasarkan/mengacu pada Keputusan Men.PAN nomor KEP/75/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan surat edaran tersebut, seluruh instansi pemerintahan termasuk dinas pendidikan wajib melaksanakan analisis jabatan dalam proses perencanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama studi pendahuluan pada saat melaksanakan Internship Manajemen Pendidikan (IMP) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa beberapa pegawai atau staff di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang diduduki. Data tersebut diambil dari proses observasi dan wawancara secara informal selama peneliti melaksanakan IMP disana. Kondisi seperti ini mengakibatkan pegawai tidak bekerja sesuai dengan keahliannya. Dalam jangka panjang, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Philip M. Hauser (dalam Harahap, 2020, hlm. 1) bahwa “Ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan

lapangan kerja menyebabkan seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya”. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan.

“Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job)”.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa suatu jabatan yang terdapat dalam sebuah organisasi harus ditempati oleh orang-orang yang memiliki keahlian yang sesuai. Berbagai keahlian tersebut dapat ditunjang melalui pendidikan. Sehingga, harus dilakukan analisis kebutuhan pegawai sebuah organisasi berdasarkan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*”

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, peneliti membatasi masalah hanya terkait dengan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Bagaimana uraian jabatan pada setiap subbagian di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kompetensi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Latar belakang pendidikan apa saja yang mendukung untuk menduduki suatu jabatan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana proyeksi kebutuhan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi terkait analisis kebutuhan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini, meliputi:

1. Untuk mengidentifikasi uraian jabatan pada setiap subbagian di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Untuk mengidentifikasi kompetensi yang harus dimiliki pegawai untuk menduduki jabatan yang ada di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Untuk menganalisis latar belakang pendidikan yang mendukung kompetensi untuk menduduki suatu jabatan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
4. Untuk menganalisis proyeksi kebutuhan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menjadi referensi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam lingkup keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia, sehingga nantinya dapat diaplikasikan secara aktual di lapangan.

b. Bagi lembaga

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan mengenai perencanaan sumber daya manusia, khususnya dalam analisis kebutuhan pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memudahkan pembaca dalam melihat dan memahami isi dari penelitian ini, berikut adalah urutan sistematikanya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menjabarkan terkait latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik secara umum maupun secara khusus, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis bagi peneliti dan lembaga, serta struktur organisasi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kajian pustaka, penulis menyajikan konsep-konsep dan teori-teori yang menjadi dasar serta acuan dalam melakukan penelitian ini. Berbagai informasi tersebut diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang relevan untuk mendukung penelitian ini. Disamping itu, pada bab ini disajikan kerangka berpikir untuk mempermudah pembaca dalam memahami keseluruhan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III, dijelaskan secara rinci terkait metode penelitian serta komponen-komponen yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan bab yang akan memberikan hasil penelitian. Pada bab ini dijelaskan pengolahan dan hasil analisis data beserta pembahasan. Seluruh output dari penelitian akan dijabarkan pada bab ini

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab terakhir dalam penelitian ini berisi tentang pemaknaan peneliti terhadap hasil penelitian, dan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.