BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen menurut Malayu (2017:12) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur penggunaan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Selain dilihat sebagai seni dan ilmu, manajemen dapat juga dianggap sebagai profesi karena didasarkan pada kemampuan khusus untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajer diharuskan untuk bekerja secara profesional dan mengikuti standar moral. Seorang profesional adalah seseorang yang memiliki keterampilan-keterampilan yang mendukung.

Individu produktif adalah aset yang perlu dilatih dan dikembangkan yang dapat bertanggung jawab untuk menggerakkan organisasi dapat dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM) (Susan, 2019). Sumber daya manusia cukup penting bagi suatu instansi karena manusia mempunyai peran dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka manajemen SDM dibutuhkan agar dapat mengatur secara terstruktur dan terencana agar organisasi dapat mencapai tujuan terbaiknya. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, manusia menggerakkan dan mengelola faktor produksi lainnya, seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain. Didalam pengembangan suatu instansi, sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang mendukung berjalannya instansi. Simamora (2019: 25) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup desain dan implementasi dari aspek perencanaan, personalia, penyusunan, pengembangan karyawan, evaluasi kerja, pengelolaan karir, hubungan perburuhan dan kompensasi karyawan serta pengembangan, pendayagunaan,

pemberian dan penilaian atas kinerja dan pengelolaan pada setiap individu baik anggota organisasi ataupun kelompok bekerja. MSDM merupakan proses dari perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian atas kegiatan yang berhubungan terhadap analisis pada pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, pengadaan dan hubungan pekerjaan. Menurut Panggabean, Mutiara S, Lolita, Sofyan (2004:37) kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Analisis dan evaluasi kinerja termasuk di sisi pekerjaan adapun kegiatan di sisi pekerja termasuk pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan, promosi maupun pemutusan hubungan kerja.

Manajemen SDM memiliki tujuan dasar yaitu untuk menyediakan pekerja yang berkualitas bagi pemenuhan kebutuhan organisasi dalam hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, manajemen personalia mempelajari bagaimana cara dalam memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasikan dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat dikatakan berhasil jika dapat menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing yang harus dilakukan.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang baik membutuhkan pengetahuan tentang pemenuhan kebutuhan setiap individu agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Hal terpenting dari sistem manajemen SDM yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga pekerja mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pekerjaan secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam pertumbuhan sebuah perusahaan sehingga perlu diperhatikan agar pekerja dapat

mengembangkan kemampuan serta keterampilan mereka secara optimal. Salah satu cara yang dapat perusahaan lakukan adalah dengan memberi bayaran yang adil dan sesuai dengan beban kerja atau kelas jabatan yang di pegangnya (Sukwadi & Oktevany, 2016). Untuk menilai maupun menentukan gaji dari pekerja, perusahaan atau organisasi memiliki penilaian sendiri. Mereka dapat menggunakan hasil penilaian kinerja mereka untuk menentukan gaji pokok pekerja. Menurut Kadarisman (2013:17) terdapat beberapa cara dalam penetapan nilai pekerjaan, yaitu analisis prestasi dalam pekerjaan, evaluasi jabatan dan melakukan survei pada harga pekerjaan yang sejenis pada organisasi lain.

Menurut Barthos (2012:12) salah satu usaha yang perlu dilaksanakan untuk menentukan nilai karyawan yaitu dengan mengevaluasi jabatan yang merupakan sekelompok kedudukan yang mirip dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu jabatan disebut sebagai sekumpulan tanggung jawab atau kewajiban yang dalam penyelesaian pekerjaannya digunakan dalam tujuan organisasi untuk lebih lanjut. Evaluasi jabatan merupakan sebuah sistematika dalam menentukan nilai relatif untuk sebuah jabatan dalam hubungannya dengan jabatan yang lain (Sukwadi & Oktevany, 2016). Menurut Prabu (2016) bahwa evaluasi jabatan adalah suatu kegiatan terstruktur dalam menentukan nilai pada suatu jabatan. Evaluasi jabatan mempunyai tujuan dalam mewujudkan konsistensi secara internal dan konsistensi eksternal dalam pemberian gaji atau kompensasi. Sasaran utama dari evaluasi jabatan adalah kepuasan pekerja dan atasan atas imbalan yang dibayarkan.

Pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan khususnya pada Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian terdapat isu terkait evaluasi jabatan, yaitu tidak melaksanakan evaluasi jabatan yang sesuai dengan pedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 21 Tahun 2011 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Refomasi Birokrasi (Permenpan dan RB) Nomor 34 Tahun 2011. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan mengatakan bahwa:

> Untuk evaluasi jabatannya itu kami lakukan tiap tahun itu dibulan Oktober, kita lakukan evaluasi jabatan itu untuk mengetahui apakah kita butuh pegawai lagi atau pengurangan, tapi biasanya disini tidak ada pengurangan pegawai, seperti itu. (wwc/AAS/15-20).
>
> “Oh tidak begini formatnya, sampai di anjab abk ji saja” (wwc/AAS/40-41)

Dan berdasarkan hasil wawancara singkat kepada salah satu pegawai atas nama Ibu Arwini mengatakan bahwa ”Kalau untuk evaluasi jabatan itu dek tidak ada, disini itu sampai analisis jabatan sama analisis beban kerja saja dek, kalau format begini tidak tahu.”

Kedua informan tersebut mengatakan bahwa, evaluasi jabatan yang dilaksanakan berbeda dengan yang ada di Permenpan dan RB Nomor 34 Tahun 2011 dan Perka BKN Nomor 21 Tahun 2011, sehingga dari persoalan tersebut menjadi alasan dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Penyusunan Evaluasi Jabatan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dibuatkan rumusan masalah yakni Bagaimana Penyusunan Evaluasi Jabatan pada Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyusun Evaluasi Jabatan pada Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melihat tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Akademik

   Diharapkan dapat membantu dalam menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan praktik penyusunan evaluasi jabatan dan penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau referensi bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penyusunan evaluasi jabatan di instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung bagi Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam menyusun Evaluasi Jabatan untuk mengetahui kelas jabatan dan dijadikan patokan dalam pemberian gaji atau kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam aspek pemerintahan.