

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103).

Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan.

Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik di masyarakat. Upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas manusia harus selalu ditingkatkan demi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru.

Penerapan analisis jabatan tidak hanya digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar saja, karena pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan adanya analisis jabatan guna menunjang kinerja organisasi. Akan tetapi besar kecilnya tingkat kebutuhan akan adanya analisis jabatan juga tergantung pada kebutuhan organisasi tersebut. Organisasi publik dituntut adanya produktifitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja. Namun pada permasalahan lain pada Bagian Organisasi YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI kenyataannya masih ada pegawai negeri sipil yang kurang paham terhadap pekerjaannya. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Walaupun dalam iklan

lowongan pekerjaan mereka sudah menggambarkan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan. Uraian pekerjaan sangat penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Tumpang tindih dan konflik, antara pegawai yang satu dengan yang lainnya seringkali melakukan pekerjaan yang sama meskipun mereka berada dalam bidang berbeda. Kondisi ini dapat mengakibatkan salah paham atau konflik terutama dalam hal pertanggungjawaban atas pekerjaan. Hal ini tentu disebabkan oleh belum jelasnya pekerjaan masing-masing pegawai. Arus kerja tidak lancar, dalam arus kerja, pekerjaan yang satu tentu berhubungan dengan pekerjaan yang lainnya. Apabila satu pekerjaan belum memahami kemana pekerjaan itu diteruskan maka kondisi itu dapat mengakibatkan terhentinya proses pada pekerjaan yang lain.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan ketrampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-

benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas guru adalah adanya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan pemerintah tersebut pada dasarnya memuat usaha pemerintah untuk memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih belum optimal. Metode pembelajaran yang digunakan masih konvensional, dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern (seperti penggunaan media pembelajaran). Terdapat guru yang datang hanya saat mengajar saja. Beberapa guru mengajar lebih dari satu sekolah. Terdapat guru yang mengampu mata pelajaran ekonomi tidak sesuai dengan bidang studi yang dikuasai (pendidikannya). Tidak setiap semester kepala sekolah melakukan kunjungan kelas. Dalam hal

pelatihan, guru tidak sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya.

Tabel 1.1Sertifikasi Guru

NO	NAMA GURU	TAHUN
1	AHMAD SHOKIB S.Si	2009
2	ABDUL SUUD ,S.Hi.,M.Pdi	2009
3	Drs SAFIK	2007
4	SAIFUL DODIK, S.Pd	2007

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama yaitu menganalisis melalui metode sumber daya manusia mengguakan pelaksanaan analisa jabatan dan evaluasi kerja guna meningkatkan kinerja guru di YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI JEPARA.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dataMaka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana uraian jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

2. Bagaimana spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana uraian jabatan, spesifikasi jabatan, evaluasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Menganalisis uraian jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis uraian jabatan, spesifikasi jabatan, evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis Dapat memperoleh ilmu dan wawasan serta gambaran untuk memahami bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui analisa jabatan yang tepat tingkat pendidikan yang sesuai dan evaluasi kerja.

Manfaat Praktis Dari hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai yang optimal.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, sistematika penulisan yang dipergunakan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Pada Bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah yang melatar belakangi skripsi serta permasalahannya. Kemudian dilanjutkan dengan tujuan yang hendak dicapai dan diakhiri dengan sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka. Bab ini akan menguraikan tentang Landasan Teori yang meliputi Pengertian job analisa, job spesifikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian Terdahulu serta Kerangka Penelitian Teoritis.

BAB III Metode Penelitian. Pada bab ini akan menguraikan tentang Pendekatan Penelitian, Definisi Operasional, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data dan Teknis Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian & Pembahasan. Dalam bab ini akan menguraikan tentang Menganalisis pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai di MA WAHID HASYIM BANGSRI. Menganalisis pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai di MA WAHID HASYIM BANGSRI.

BAB V Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran